

神栖市改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）取組状況≪H24年度検証用≫

推進項目		4 定員管理の適正化と職員の人材育成 ① 定員管理の適正化		プラン作成当初の実施目標				
				H22	H23	H24	H25	H26
番号	48	担当課	職員課	推進				
項目名	定員管理の適正化	継続	旧No.31	職員数 665名	654名	639名	618名	591名
概要	効率的な行政運営の実現のため、定員適正化計画に従い、一層の定員管理に努める。 ※5年間でおよそ100名の職員削減を目指す。 (H26→591名)			変更後の実施目標				
				H22	H23	H24	H25	H26
				各年度末におけるプラン全体に対する達成率(進捗率)				
				H22	H23	H24	H25	H26
				16.2%	58.1%			
				-25.0%				

● H23年度の実施状況

H23年度 の 状況	単年度 達成率	取組内容 及び 進捗状況	<p>H23年度中の退職者は40名（定年26、勸奨10、自己都合等4（任期付職員1名除く。））であり、平成24年1月1日、4月1日付での新規採用者は19名（任期付職員18名を除く。）であった。 結果として、改革推進プランにおいて対象としている24年度当初の職員数は622名となり、目標値（639名）を達成した。</p>					
	100.0%			問題点 課題等	<p>勸奨等による退職者の影響により改革推進プランを大きく上回る職員減が進んでおり、また、国県からの権限委譲などで業務量が増加していることから、今後においては、行政サービスの低下を招かないよう、定員管理について随時検討を加える必要がある。</p>			
プラン 変更				プラン変更後の実施年度				
				H22	H23	H24	H25	H26
H24 年度 の 目標	プランに沿った職員数の管理を行う。							

● プランに取組むことによって得られる効果など

取組前の状況	取組後に得られる効果

神栖市改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）取組状況≪H24年度検証用≫

推進項目		4 定員管理の適正化と職員の人材育成 ③ 職員の資質の向上		プラン作成当初の実施目標				
				H22	H23	H24	H25	H26
番号	49	担当課	職員課	継続実施				
項目名	人材育成 (職員の資質の向上)		継続 旧No.63	変更後の実施目標				
概要	人材育成型の人事評価と管理制度とを併せた総合的な人材育成基本方針に掲げた「市民の視点に立ち、自ら考え判断し、行動できる職員」の育成実現のため、効果的な人事管理や研修等を実施する。			H22	H23	H24	H25	H26
				各年度末におけるプラン全体に対する達成率(進捗率)				
				H22	H23	H24	H25	H26
				—	—	—	—	—

● H23年度の実施状況

H23年度 の 状況	単年度 達成率	取組内容 及び 進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成基本方針に基づく研修計画の策定及び実施 ・庁内公募制度の実施 ・採用試験実施方法の見直し（新たに集団討論方式の面接を実施） ・新たな採用職種及び採用資格を導入（任期付短時間勤務職員・社会人経験者枠採用） 					
	90.0%			問題点 課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・東日本大震災による対応業務の増による研修計画及び民間派遣研修事業の大幅な見直し（中止・延期） 			
プラン 変更				プラン変更後の実施年度				
				H22	H23	H24	H25	H26
H24 年度 の 目標	<ul style="list-style-type: none"> ・効率的な人事評価制度運用のための、システム化への取り組み ・採用試験の早期実施と任期付職員制度の活用 							


● プランに取組むことによって得られる効果など

取組前の状況	取組後に得られる効果

● H22年度の取組状況

			行財政改革推進委員会からの評価及び指摘事項	
H22年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成基本方針に基づく研修計画の策定及び実施 ・民間派遣研修の継続実施（2年目） ・庁内公募制度の実施 ・採用試験実施方法の見直し（プレゼン方式の面接導入，幹部職員に加え一般職員の面接官導入） ・任期付職員（社会人経験者）の採用 	<p>A 十分評価できる ■■■■■</p> <p>B まあまあ評価できる ■■■■■</p> <p>C 評価できない ■</p> <p>D どちらとも言えない</p>
	100.0%			
H23年度の目標	<ul style="list-style-type: none"> ・民間派遣研修の受入企業の拡充 ・庁内公募制度の充実 ・採用試験実施方法の充実（集団討論面接の導入） ・任期付短時間職員の採用 ・社会人経験者の採用（土木施工管理技士） 		<ul style="list-style-type: none"> ・評価制度の見直し（360°評価）と各自目標設定の進捗チェック機能の確立を。 ・初歩的な研修ができていない職員（管理職を含む）がいる。 ・人事評価が抜けている。 	

神栖市改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）取組状況<<H24年度検証用>>

推進項目		5 手当の総点検をはじめとする給与の適正化 ① 給与の適正化		プラン作成当初の実施目標				
				H22	H23	H24	H25	H26
番号	50	担当課	職員課	継続実施 				
項目名	給与の適正化の維持		継続 旧No.34	変更後の実施目標				
概要	市民の理解が得られるよう給与制度の適正化に取組み、健全な行財政運営の確保に向け人件費の総額抑制に努める。			H22	H23	H24	H25	H26
				各年度末におけるプラン全体に対する達成率(進捗率)				
				H22	H23	H24	H25	H26
				—	—	—	—	—


● H23年度の実施状況

H23年度 の 状況	単年度 達成率	取組内容 及び 進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ H23年人事院、県人事委員会勧告に準拠する給与改定の実施 ・ 給与情報等公表の実施 				
	100.0%						
プラン 変更			プラン変更後の実施年度				
			H22	H23	H24	H25	H26
H24 年度 の 目標	人事院、県人事委員会勧告に準拠した給与改定により給与の適正化の維持を図りつつ、今後の公務員制度改革を視野に入れた給与制度のあり方を検討する。						

● プランに取組むことによって得られる効果など

取組前の状況	取組後に得られる効果

● H22年度の取組状況

			行財政改革推進委員会からの評価及び指摘事項	
H22年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ H22年人事院勧告に準拠する給与改定の実施 ・ 給与情報等公表の実施 	A 十分評価できる 
	100.0%			問題点課題等
H23年度の目標	人事院勧告に準拠した給与改定により給与の適正化の維持を図りつつ、今後の公務員制度改革を視野に入れた人事管理制度のあり方を検討する。		・ 今後も人事院勧告に準拠する給与改定を実施してほしい。	

神栖市改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）取組状況<<H24年度検証用>>

推進項目		5 手当の総点検をはじめとする給与の適正化 ② 手当の総点検		プラン作成当初の実施目標				
				H22	H23	H24	H25	H26
番号	51	担当課	職員課	継続実施				
項目名	特殊勤務手当の見直し		継続 旧№.33	変更後の実施目標				
概要	特殊勤務手当の趣旨にそぐわない手当等の見直しを、継続的に実施する。			H22	H23	H24	H25	H26
				各年度末におけるプラン全体に対する達成率(進捗率)				
				H22	H23	H24	H25	H26
				—	—	—	—	—

● H23年度 of 取組状況

H23年度 の 状況	単年度 達成率	取組内容 及び 進捗状況	特殊勤務手当について総合的に点検をした結果、企業職員の特殊勤務手当（停水処分業務：200円/回、危険物取扱業務：200円/回）を平成23年11月に廃止。				
	100.0%						
	問題点 課題等	趣旨に合わないと思われる手当については、引き続き職員組合との協議を進めていく。					
プラン 変更			プラン変更後の実施年度				
			H22	H23	H24	H25	H26
H24 年度 の 目標	現業職の手当について、その必要性を含め職員組合と協議を進めていく。						

● プランに取組むことによって得られる効果など

取組前の状況	取組後に得られる効果

● H22年度の取組状況

			行財政改革推進委員会からの評価及び指摘事項
H22年度の状況	単年度達成率		
	100.0%	取組内容及び進捗状況 特殊勤務手当について総合的に点検をした結果、企業職員（停水処分業務：200円/回、危険物取扱業務：200円/回）の廃止に向けて、職員組合と協議を始めた。	<p>A 十分評価できる ■■■■</p> <p>B まあまあ評価できる ■■■■■</p> <p>C 評価できない ■■■■■</p> <p>D どちらとも言えない ■</p>
		問題点課題等 趣旨に合わないと思われる手当については、引き続き職員組合との協議を進めていく。	
H23年度の目標	企業職員（停水処分業務：200円/回、危険物取扱業務：200円/回）のH23年度中の廃止に向けて、職員組合と協議を継続する。		<p>・通勤手当の加算額については人事院の規定にないため、他市町村と比較しながら長期的に見直しを検討していただきたい。</p>