

○ 施策評価シート（評価対象年度：平成23年度）

施策目標主管部課かい名	総務部 職員課
評価シート作成者	課長 平野 伸

評価対象施策目標（＝課かい目標） **59 職員がやる気を持ち、成果を出せる体制をつくる**

1. 総合計画基本構想におけるまちづくりの目標体系での位置づけ

①基本理念	5 一人一人の思いが調和し 未来をひらく 行政経営
②政策目標	16 それぞれが持つ力を最大限に発揮する行政経営
③施策目標	59 職員がやる気を持ち、成果を出せる体制をつくる
④施策の方向性	1 適材適所の職員配置 2 適正な実績評価 3 人材育成 4 適正な人事管理 5 職員の健康の保持・増進

2. 施策目標の達成方針

総合計画に掲げられた「新しい公共の形成」と「行政経営の展開」という2つの市政の基軸による行政運営を担う人材を育成することを目的に「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」を改正し、積極的な職員採用活動を行うとともに、研修制度の充実を図り、人事評価システム及び複線型人事システムなどの取組を推進します。

人事評価システムの精度を高め、適正な評価を行うことにより、職員の意欲、知識・技術の向上を図ります。職員研修などにより管理職のマネジメント意識を高めるとともに、複線型人事システムの構築により特定分野での職員の専門性を高めるなど職員各々が能力を最大限に発揮するための取組を進めます。

限りある行政資源で、市民ニーズの多様化やさまざまな社会制度の改正に対応し、効果的・効率的に質の高い行政サービスを提供するため、定員の適正化をさらに進めます。

行政サービスの担い手である職員の健康管理対策を引き続き推進します。より良いサービスを提供するため、メンタルヘルス対策を含めた職場の安全衛生に努め、職員がリフレッシュできるよう福利厚生事業を実施します。

3. 職員配置の状況

(24年3月31日現在)

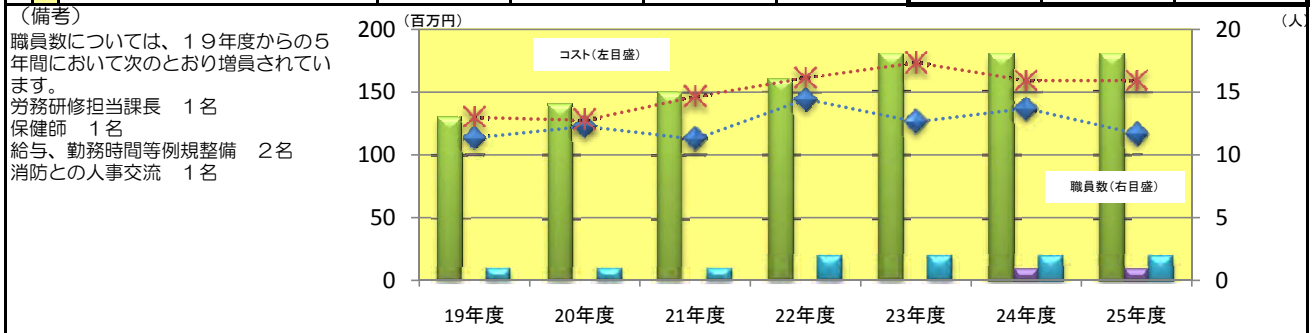
No.	担当	職名	在課年数	No.	担当	職名	在課年数
1		課長	2年 月	16	給与厚生担当	主任B	2年 月
2	労務研修担当	担当課長	5年 月	17	給与厚生担当	主事A	1年 6月
3	労務研修担当	担当主査	1年 6月	18	給与厚生担当	主事B	年 6月
4	労務研修担当	主任	年 6月	19			年 月
5	人事担当	課長補佐	3年 月	20			年 月
6	人事担当	担当主査	1年 月	21			年 月
7	人事担当	副主査A	5年 月	22			年 月
8	人事担当	副主査B	1年 月	23			年 月
9	人事担当	主任A	3年 6月	24			年 月
10	人事担当	主任B	1年 月	25			年 月
11	人事担当	主任C	1年 11月	26			年 月
12	給与厚生担当	課長補佐A	2年 月	27			年 月
13	給与厚生担当	課長補佐B	3年 月	28			年 月
14	給与厚生担当	副主査	5年 月	29			年 月
15	給与厚生担当	主任A	1年 月	30			年 月

職員数計 18名（うち常勤 18名・再任用 名）外 非常勤嘱託 1名・臨時 1名・その他 名

4. 施策推進コスト

(単位：事業、職員1人 千円/職員数人)

一般会計	19年度 決算額	20年度 決算額	21年度 決算額	22年度 決算額	23年度 決算額	24年度 予算額	25年度 計画額
施策推進コスト a=b+c	243,388	250,335	258,788	305,711	299,588	296,120	276,062
財源内訳							
特定国庫支出金							
地方債							
その他	1,030	844	313	751	250	498	496
一般財源	242,358	249,491	258,475	304,960	299,338	295,622	275,566
事業実施に係るコスト b (折れ線グラフ)	113,540	122,654	112,432	144,418	126,175	136,878	116,820
うち委託料	51,523	54,600	52,629	70,997	48,155	53,681	52,196
従事職員に係るコスト c (折れ線グラフ)	129,848	127,681	146,356	161,293	173,413	159,242	159,242
常勤職員数 (棒グラフ左)	13	14	15	16	18	18	18
再任用職員数 (棒グラフ中)						1	1
非常勤・臨時等職員数 (棒グラフ右)	1	1	1	2	2	2	2



5. 施策目標の達成状況

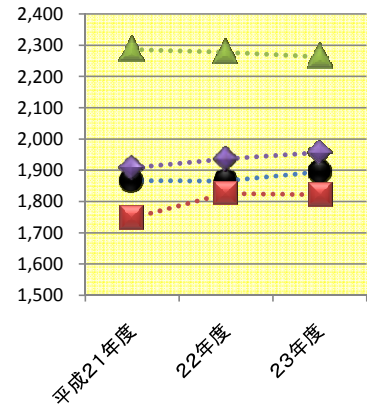
No.	指標名	単位	目標値	平成21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
	指標算出式・定義等		実績値	—	—	—	—	目標値
			進捗率	—	—	—	見込値	目標値
1	定員の適正化による職員数	人	—	—	—	—	—	100%
			—	1,867	1,866	1,895	1,913	1,838
			—	—	—	-96.6%	-158.6%	100.0%

(指標の他団体比較) (出所) 定員管理調査

団体名\年度	平成21年度	22年度	23年度	年度	年度	年度
●茅ヶ崎市	1,867	1,866	1,895			
■大和市	1,747	1,826	1,822			
▲平塚市	2,286	2,277	2,263			
◆小田原市	1,908	1,937	1,957			
*						

(指標の進捗状況分析)

第4次定員適正化計画に基づき、減員が可能な部門、増員による強化が必要とされる部門を検討し、計画に掲げる様々な手法により適正化を推進しています。現在は福祉部門や防災部門の要因が重なり、計画した職員数よりも多く推移しています。



6. 施策目標達成のため重点的に取り組む事務事業の状況

(単位：事業費 千円)

No. 事業名(会計区分)	指標名					
	事業費	平成21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
事業概要	決算額	決算額	決算額	決算額	予算額	予算額
	目標値	—	—	目標値	目標値	目標値
	実績値	現状値	実績値	実績値	—	—
指標単位	達成率	—	—	達成率	—	—
1 人材育成基本方針の推進	人材育成基本方針の進捗状況					
人材育成基本方針を改定します。改定案を公表し、市民、議会からご意見をいただき、改定した新たな方針に沿って人材育成に取り組めます。それぞれの職員が自身のキャリアを考え、必要な研修を受講できるように選択制の研修の充実を図るとともに、政策形成能力やマネジメント能力等の向上を図る研修を実施します。人事評価システムは、職員の主体的な取り組みを促し、やる気を引き出す仕組みとして、制度の熟度をより一層高めます。職員の専門性を高めるため複線型人事システムの推進を図ります。	決	決	決	決	計	計
	—	—	—	一般行政職員へ人事評価システムを本格実施	一般行政職員へ人事評価システムを本格実施	一般行政職員へ人事評価システムを本格実施
	—	—	—	一般行政職員へ人事評価システムを本格実施	—	—
	—	—	—	未実施	—	—
2 部課かいの職員数の検討、決定	各課かい職員数の把握回数					
地域主権改革に伴う権限移譲、公務員制度改正や組織体制の見直し等に対応できるように第4次定員適正化計画の見直しを行います。また、第4次定員適正化計画の基本的考え方である、減員ができる部門と、増員による強化が必要とされる部門の検討を行うとともに、計画に記載された手法を用いて計画を推進します。	決	決	決	決	計	計
回数	—	—	—	12	12	12
	—	—	—	12	—	—
	—	—	—	100.0%	—	—
3 職員の健康管理	健康診断の実施種別					
産業医及び安全衛生審議会との連携などのあり方を検証し、更なる職員の健康管理の充実を図ります。メンタルヘルス対策として、職員支援システム(EAP)及び相談体制を検証し、より一層の予防対策を図ります。	決	決	決	決	計	計
種別	22,842	19,164	20,586	22,041	21,760	—
	—	—	—	7	7	7
	—	—	—	7	—	—
	—	—	—	100.0%	—	—
4 職員の採用、退職	積極的な採用活動による必要な人材の確保					
面接重視の採用試験改革を引き続き実施し、民間の就職情報サイトの活用などにより積極的に採用情報をPRすることで多様化する市民ニーズに的確に対応できる人材を確保します。また、再任用を希望する職員については、従前の勤務実績などを評価し、任用することでこれまでに蓄積した知識・経験を活かし、制度改革などによる人員増や退職者の補充に対応します。	決	決	決	決	計	計
	—	—	—	必要な人材の確保	必要な人材の確保	必要な人材の確保
	—	—	—	必要な人材を確保した。	—	—
	—	—	—	達成	—	—
5 職員の交流	発令回数					
地方分権の時代にならわしい「相互理解」と「相互応援」の充実を図り、複雑化する行政課題により幅の広い視野で対応できる職員を育成するため、神奈川県などに職員を派遣あるいは相互交流を行います。	決	決	決	決	計	計
回数	—	—	—	1	1	1
	—	—	—	—	—	—
	—	—	—	100.0%	—	—

7. 施策目標達成に向けた取り組みの評価

① 施策目標達成に向けた指標の進捗状況	<input type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 順調 <input checked="" type="checkbox"/> 遅れている <input type="checkbox"/> 大きく遅れている 25年度目標値達成可能 25年度目標値達成困難
② これまでの取り組みと成果	<ul style="list-style-type: none"> 「職員の健康管理」については、健康診断により身体の予防管理を行っていくとともに、平成20年度から職員支援システムを導入し、精神疾病も含めた予防管理に努めました。また、平成17年度から職務復帰訓練制度を導入し、休職者の円滑な職務復帰に努め、当該制度を利用した職員のうち復職した職員の割合は、平成20年度は50%、平成21年度は75%、平成22年度は100%、平成23年度75%となっています。 「部課かいの職員数の検討、決定」については、効率的・効果的な行政経営を目指した行政改革を推進していくにあたり、これらの取り組みの一環として、義務的経費の大部分を占める人件費の抑制と言う視点から定員適正化計画を策定し、計画的に職員数の適正化を図ってきました。しかし、市民ニーズの多様化やさまざまな社会制度の改正によって生じる新たな業務への対応のため、計画目標の達成には至りませんでした。 「人材育成基本方針の推進」については、平成16年に茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針を策定し、必要とする職員増を明確にして人材育成を進めてきました。人事評価システムについては管理職を対象に平成16年10月から試行を実施し、平成17年4月から管理職については本格実施、管理職以外の職員については試行導入をしました。平成19年4月から管理職については処遇への反映を実施し、職員の意識意欲の向上を図っています。職員研修については、多様化する行政需要に対応した課題発見・政策形成能力の向上を図る諸研修を実施し、職員の能力・意識・技術の向上を図りました。 複線型人事システムを本格実施をさせることで、職員の専門性やモチベーションのアップを図りました。 「職員の採用・退職」については、平成18年度より職員採用試験について、積極的な広報活動の実施、面接重視とする試験内容への変更などの改革を実施し、多くの受験者の中から職員を採用することができています。
③ 課題認識と解決への方策	<ul style="list-style-type: none"> 「職員給与の支給及び各種引去金」については、引去金である「財形貯蓄」とあわせて、非常勤嘱託職員の活用を図るとともに、委託化を検討していきます。 「臨時職員等の社会保険料事務」については、臨時職員等の活用が進むこと、税と社会保障との一体改革によりパートタイマーの健康保険、年金保険の加入条件が緩和されることが予測されることから事務の増大が見込まれ、今後は非常勤嘱託職員の更なる活用や庁内での処理体制について研究し、可能な改善を図っていきます。 「職員の健康管理」については、市民ニーズ・行政課題の多様化・複雑化により、職員への負担が増加していることから、産業医や安全衛生委員会と連携しながら、更に効果的な事業を研究し、実践していきます。 「市町村職員共済組合との連絡、調整」については、非常勤嘱託職員等の活用を図っていきます。 「部課かいの職員数の検討、決定」については、権限移譲による国・県からの事務の移管や公民制度を含むさまざまな社会制度の改正に対応できるように、平成24年度にそれまでの成果と社会環境を反映した第4次定員適正化計画の見直しを行います。 「人材育成基本方針の推進」について、人材育成基本方針に基づく取り組みについては、一定の成果はあげていますが、より効果的かつ効率的に人材育成を図るため見直しを行います。人事評価システムや各種研修など人材育成の組織への理解を深め、自律的・自発的行動を促す職場風土を醸成し、それをサポートする職場環境の整備を行います。 「職員の採用・退職」については、本市と同様の試験方法を採用する自治体が増えてきていて、多くの受験者から選取することができるよう、広報のあり方、試験内容について検討し、実践していきます。
④ 議会等からの指摘・要望事項	<ul style="list-style-type: none"> 職員の人材育成について

75								
76								
77								
78								
79								
80								
81								
82								
83								
84								
85								
86								
87								
88								
89								
90								
91								
92								
93								
94								
95								
96								
97								
98								
99								
100								
101								
102								
103								
104								
105								
106								
107								
108								
109								
110								
111								
112								
113								
114								
115								
116								
117								
118								
119								
120								
121								
122								
123								
124								
125								

		振り分け不能額						
--	--	---------	--	--	--	--	--	--

		小計(イ)	112,171	142,736	128,726	140,084	120,081
--	--	-------	---------	---------	---------	---------	---------

No.	会計区分	第5次実施計画期間中に実施し、終了した事業名	平成21年度 決算額	22年度 決算額	23年度 決算額	24年度 予算額	25年度 計画額
1					—	—	—
2					—	—	—
3					—	—	—
4					—	—	—
5					—	—	—
6					—	—	—
7					—	—	—
8					—	—	—
9					—	—	—
10					—	—	—
11					—	—	—
12					—	—	—
13					—	—	—
14					—	—	—
15					—	—	—
		小計(ウ)	0	0	—	—	—

(備考)