

施策評価シート (平成24年度の振り返り、総括)

作成日 平成25年 07月 09日

施策 No.	42	施策名	組織・人材の強化
主管課名	総務課	電話番号	0285-83-8099
関係課名	企画課		

施策の対象	・庁内組織、機構 ・職員								
対象指標名	単位	18年度実績	19年度実績	20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	26年度見込
部・課の数	-				9部35課	9部35課	9部36課	9部36課	9部35課
職員数	人				521	506	495	485	476

施策の意図	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政策が実現しやすい柔軟な組織にする。</li> <li>・市民にとって利用しやすい組織にする</li> <li>・組織のスリム化、効率化を図る。</li> <li>・人材育成基本方針に掲げる目標とすべき職員像にあった人材育成を図る。</li> </ul>
-------	---

成果指標設定の考え方及び指標の把握方法 (算定式など)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員アンケート及び職員数並びに人口により把握する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員アンケート (平成25年4月実施、回答478/552、86.6% : 嘱託職員を含む)</li> <li>・市民1,000人当たりの職員数 (H24.4.1現在の正規職員数485人 ÷ H24.4.1現在の人口81,511人)</li> </ul> </li> </ul>
-----------------------------	--

成果指標名	単位	18年度実績	19年度実績	20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	26年度基本計画目標値
仕事しやすい組織と感じている職員の割合	%				86.2	83.2	84.3	84.7	90.0
市民1,000人当たりの職員数	人				6.20	6.13	6.03	5.95	5.63
階層別の行動目標、必要な能力・行動がとれている職員の割合	%				82.9	84.8	87.1	86.4	85.0
自己啓発支援制度など研修参加職員の割合	%				52.6	59.1	57.4	74.2	55.0

施策の成果向上に向けての住民と行政との役割分担	<p>組織のスリム化、効率化を図るために、事務事業の外部委託、指定管理者制度導入の一層の推進や、人材育成の充実・強化に努めるほか、自治会組織・NPO・ボランティア団体等との協働による効率的な行政サービスの提供を推進する。</p>
-------------------------	--

1. 施策の成果水準とその背景（近隣他市や以前との比較、特徴、その要因と考えられること）

（1）施策成果の時系列比較（過去3年間の比較）

仕事しやすい組織と感じている職員の割合は、平成22年度83.2%、平成23年度84.3%、平成24年度84.7%と、ほぼ横ばいである。

職員数は、合併後36人、6.9%の削減を実施した。

（2）近隣他市との比較

市民1,000人当たりの職員数は、県内14市中最も少ない。普通会計決算額に占める人件費の割合も、県内14市中、最も少ない（23年度決算：本市12.7%、県内平均17.2%）。普通会計決算額に対する普通会計職員1人当たりの歳出額は県内14市中、最も多い（23年度決算：本市6,924万8千円、2位宇都宮市6,055万9千円）

平成23年度に第5次定員管理計画を策定した。普通会計における24.4.1現在の1万人当たりの職員数は、全国の類似団体との比較で、最も少ない。

（3）住民期待水準との比較

合併後、職員数を計画的に削減してきているので、住民が期待する水準と比較して、市の実施した成果は、ある程度高いと思われる。

・職員アンケートを実施した結果、「仕事しやすい組織である。」と感じている（21.5%）。若しくはどちらかといえば感じている（63.2%）との回答は合計で84.7%であった。

同様に、「階層別の行動目標、必要な能力・行動が取れているか。」の質問に対し、取れている（6.9%）。若しくはどちらかといえば取れている（78.5%）との回答は合計で、86.4%であった。

・このアンケートの中で、「感じていない。」や「とれていない。」との回答の中には、「適正な人員配置がなされていない」、「知識・経験不足」などの意見があった。

・平成15年4月に策定した人材育成基本方針等の活用により、人材の育成を図る。

24年度の  
評価結果

2. 施策の成果実績に対してのこれまでの主な取り組み（事務事業）の総括

・組織機構の見直しは、行財政検討委員会で毎年検討、研究している。

平成21年度には、二宮町との合併を踏まえ、市民生活部を新設し、同部に市民課、安全安心課、国保年金課、二宮支所を設置した。健康福祉部、学校教育課、スポーツ振興課等に名称を変更し、旧二宮町役場を二宮コミュニティセンターとした。

・人材の育成を図るため、17年度から「新たな人事評価システム」を導入し、19年度からは全職員を対象に評価を実施しており、部課長職は、20年度から、課長補佐職は23年度から勤勉手当に反映した。

・自己啓発のための通信教育の支援を行うとともに、職員研修を実施した。階層別通信教育研修は課長職昇任者、係長職昇任者及び新採用職員に実施していたが、22年度から課長補佐職昇任者を対象に加えて実施した。

・自己啓発研修として、先進地の地方自治等を調査研究するため、行政研究視察研修実施要綱を定めた。

職員研修の内訳は、階層別通信教育研修4講座（45人）、自己啓発通信教育15講座（17人）、NTTユーザー協会4研修（20人）、市単独一般研修6講座（332人）、芳賀広域ブロック研修19講座（217人）、栃木県市町村振興協会研修22講座（143人）、市町村アカデミー1講座（1人）県合同研修3講座（3人）の計74講座778人が参加した。

・人材育成や職場研修に関する情報提供紙を作成し、各職場へ周知した。

・職員の資質の向上を図ることを目的として、芳賀地区広域行政事務組合と職員の人事交流を行った。

・指定管理者制度の導入については、20年度は情報センター、真岡木綿会館及び農産物販売交流施設の3施設、21年度は、市立図書館で実施した。23年4月1日から市民活動推進センターで指定管理者制度を導入した。

<p>24年度の 評価結果</p>	<p>3. 施策の課題認識と改革改善の方向</p>
	<p>組織機構の強化については、事務の効率化と市民サービスの向上を図るため、簡素で市民にわかりやすい組織機構を目指し、見直しを行っていく。</p> <p>人材の育成の推進については、職務への意欲を持ち、その能力を高め、積極的に職務に取り組んでいくことができる職員を育成し、限られた人員で効率的に行政運営ができるよう人事評価制度の効率的な運用を行うとともに、研修制度の充実を図る。</p> <p>また、職員一人一人が、全体の奉仕者としての意識を常に認識し、自己の能力向上に努めていく。</p> <p>(1) 組織機構の強化      複雑多様化する行政需要に適切に対応するため、市民サービスに配慮しながら、定期的に見直しを行い、強化していく。</p> <p>(2) 人材育成の推進      人材育成を主眼とした公平・公正な人事評価制度の確立と、「真岡市人材育成基本方針」に基づき、研修制度の充実により、職員一人一人の能力をさらに高め、より質の高い行政サービスを提供できる人材の育成に努めていく。また、人材育成通信についても、随時発行していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外部委託の推進について、福祉部門及び教育部門の施設を検討している。</li> <li>・組織機構の見直しについては、行財政検討委員会で毎年検討、研究し、効率的な組織の見直しをしていく。</li> </ul>
<p>補足事項</p>	