

施策評価シート (平成26年度の振り返り、総括)

作成日 平成27年 06月 30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	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	25年度実績	26年度実績	26年度見込
部・課の数	-	8部33課	9部35課	9部35課	9部36課	9部36課	9部36課	9部36課	9部36課
職員数	人	403	521	506	495	485	474	470	—

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。</li> <li>・職員アンケート(平成27年4月実施、回答519/539、96.3%：嘱託職員を含む)</li> <li>・市民1,000人当たりの職員数 (平成26.4.1現在の正規職員数470人÷平成26.4.1現在の人口80,698人)</li> </ul>								
成果指標名	単位	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	25年度実績	26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	%	86.5	86.2	83.2	84.3	84.7	89.4	87.7	90.0
市民1,000人当たりの職員数	人	6.25	6.20	6.13	6.03	5.95	5.86	5.82	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	%	82.4	82.9	84.8	87.1	86.4	94.2	88.1	85.0
自己啓発支援制度など研修参加職員の割合	%	49.3	52.6	59.1	57.4	74.2	67.1	69.1	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）

仕事がしやすい組織と感じている職員の割合は、平成24年度84.7%、平成25年度89.4%、平成26年度87.7%となっている。

職員数は、合併後51人、9.8%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、最も少なく（平成25年度決算：本市11.3%、県内平均16.1%）、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（平成25年度決算：本市7,838万6千円、2位那須塩原市6,682万4千円）。

・普通会計における平成26年4月1日現在の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、市の実施した成果は、ある程度高いと思われる。

平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
15人	11人	10人	11人	4人

26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、平成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、平成22年度から課長補佐職昇任者を対象に加えて実施した。25年度から新規採用職員は、階層別通信教育研修から一般職員研修（市単独）に変更して実施している。

職員研修の内訳は、階層別通信教育研修3講座（23人）、自己啓発通信教育13講座（17人）、NTTユーザー協会4研修（17人）、市単独一般研修10講座（322人）、芳賀広域ブロック研修18講座（149人）、栃木県市町村振興協会研修25講座（115人）、市町村アカデミー1講座（1人）建設研修センター研修3講座（3人）の計77講座647人が参加した。

・先進地の地方自治等を調査研究し、本市行政の円滑な推進を図るため、平成23年度から行政研究視察研修実施要綱に基づく研修を実施している。

・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。

・定期健康診断を実施し、職員の健康管理を促し、業務効率の向上を図っている。

また、メンタルヘルス対策として、ストレス判定調査やメンタルヘルスセミナーを実施している。

・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。

・次の施設で、指定管理者制度を導入している。

補足事項に記入

### 3. 施策の課題認識と改革改善の方向

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。

人材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。

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。

#### (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、行財政検討委員会で検討し、定期的に見直しを行い、強化していく。

また、新庁舎の開庁に向け、市民が求める各種サービスに効率的に応えられる組織を検討していく。

#### (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。

26年度の  
評価結果

#### 補足事項

##### 指定管理者制度導入施設

##### 指定管理委託開始期日

- |                               |           |
|-------------------------------|-----------|
| 1 真岡市健康増進施設「真岡井頭温泉」           | 平成18年4月1日 |
| 2 真岡市勤労者研修交流施設「井頭温泉チャットパレス」   | 平成18年4月1日 |
| 3 真岡市二宮尊徳物産館                  | 平成18年9月1日 |
| 4 真岡市久下田駅前どんとこい広場             | 平成18年9月1日 |
| 5 真岡市情報センター                   | 平成20年4月1日 |
| 6 真岡市真岡木綿会館                   | 平成20年4月1日 |
| 7 真岡市農産物販売交流施設「いがしら」          | 平成20年4月1日 |
| 8 真岡市立図書館及び二宮図書館              | 平成21年4月1日 |
| 9 真岡市市民活動推進センター               | 平成23年4月1日 |
| 10 真岡市S Lの走るまち拠点施設「S Lキューロク館」 | 平成25年4月1日 |