

行政改革大綱実施計画書

大綱主要項目		組織の適正化と人材の育成・強化				
具体的な項目		組織機構の適正化				
実施計画項目		組織機構の見直し				
担当課		総務課	関係課	全課		
No. IV-1-(1)		27	28	29	30	31
実施年度	実施計画	○	○	○	○	○
	効果又は 数値目標	全庁的な見直し検討	全庁的な見直し検討			組織機構再編実施
進捗状況	実績					
	効果又は 数値実績					
現状の分析						
<p>庁舎内のスペースが限られているため、適正な配置の実施については一定の制約がある。</p> <p>小規模な見直しについては、毎年度、行財政検討委員会において検討されている。</p> <p>大規模な見直しについては、平成20年度の旧二宮町との合併に伴い行財政検討委員会において検討されて以来、実施されていない。</p> <p>今後、新庁舎建設に向け、大規模な組織の見直しを行う必要がある。</p>						
課題						
<p>現庁舎は執務スペースが狭く、また、課等の分散化により、組織機構の見直しについては一定の制約が出てしまう。</p> <p>また、行政需要の変化に対応するための頻繁な組織機構の見直しは、市民等の利用者に分かりづらい組織となり、利便性の低下も懸念されるとともに、各種機材の配線、案内板等の改修を行うための経費が必要となる。</p>						
課題解決に向けた方策						
<p>本市の規模にあった適切な組織となるよう検討する。</p> <p>大規模な組織機構の見直しについては、新庁舎建設に併せて実施できるよう検討していく。</p>						
取組内容等						
<p>行政需要の変化に対応するための毎年度の小規模な見直し。</p> <p>新庁舎建設を見据えて、全庁的な組織機構の見直しを行うとともに、アウトソーシングなどの検討も進める。</p>						
今後の取組方針等						

行政改革大綱実施計画書

大綱主要項目		組織の適正化と人材の育成・強化				
具体的な項目		人材の育成・強化				
実施計画項目		人材育成基本方針を基本とした人事評価システムの確立と運用				
担当課		総務課	関係課	全課		
No. IV-2-(1)		27	28	29	30	31
実施年度	実施計画	○	○	○	○	○
	効果又は 数値目標	勤務評定システムの 見直し検討	勤務評定システムの 見直し	人事評価システムの 運用	人事評価システムの 運用	人事評価システムの 運用
進捗状況	実績					
	効果又は 数値実績					
現状の分析						
<p>現行の勤務評定システムは職員の人材育成を主眼として、主体的な能力開発や職務遂行を促し、公正で納得度の高いシステムを構築するため、平成19年度から全職員を対象に実施しており、勤務評定を年2回実施している。</p> <p>平成19年 全職員に現行の勤務評定を導入 平成20年 課長職以上の勤勉手当に12月分から評価結果を反映した。 平成21年 合併に伴い旧二宮町の職員に対し制度の説明を行い、全職員に勤務評定を実施 平成23年度 課長補佐以上の勤勉手当に評価結果を反映した。 地方公務員法が平成26年5月に改正となり、施行日から2年以内における人事評価制度の導入が義務付けられた。</p>						
課 題						
<p>行政評価、事務分掌等を踏まえ、それぞれが自分の所属する組織の目標、業務の運営方針をもとに、各自が自分の職務職責にあった適切な目標を設定し、その目標が自主的に管理され、目標達成に向け成果が上げられるよう、評価面談を通じて人材の育成を行うこと。</p>						
課題解決に向けた方策						
<p>職員の人材育成を行うことができる人事評価システムの確立と運用を図る。 他市の事例を参考に、平成28年度に見直しを行う。</p>						
取組内容等						
<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事評価システムの確立と運用 ・ 人事評価研修会等の実施 						
今後の取組方針等						

行政改革大綱実施計画書

大綱主要項目		組織の適正化と人材の育成・強化				
具体的な項目		人材の育成・強化				
実施計画項目		職員研修の充実				
担当課		総務課	関係課	全課		
No. IV-2-(2)		27	28	29	30	31
実施年度	実施計画	○	○	○	○	○
	効果又は 数値目標	受講者数 延べ600人	受講者数 延べ600人	受講者数 延べ600人	受講者数 延べ600人	受講者数 延べ600人
進捗 状況	実績					
	効果又は 数値実績					
現状の分析						
<p>「真岡市人材育成基本方針」に基づき、栃木県市町村振興協会・芳賀地区広域行政事務組合・市町村アカデミーが主催する研修等への参加や、市単独研修を実施しており、職員は概ね年1回程度の研修を受講している。</p> <p>○JT（職場内研修）による上司から部下への指導育成は随時行われている。</p> <p>平成26年度の研修受講者数は、延べ590人である。</p>						
課 題						
<p>人材育成は、職員自身の意欲の向上がなければ期待する効果は望めない。職員一人一人が真岡市の職員として誇りと使命感を持ち、主体的に取り組むようになることが必要である。</p> <p>専門性のある研修については、市町村アカデミーの研修や栃木県との合同研修等があるが、対象年齢や受講人数が限られている。</p>						
課題解決に向けた方策						
<p>職員のスキルアップ等を目的とする市独自の研修の充実を図る。</p> <p>また、他市の実施状況等を調査、研究し、階層別研修・専門研修の受講対象者や実施方法、講師の選定などの検討を進める。</p>						
取組内容等						
<ul style="list-style-type: none"> ・階層別研修の拡充 ・○JTの充実 ・研修体系の見直しの検討 ・他市の研修実施状況の調査 ・市独自の研修の充実 						
今後の取組方針等						

行政改革大綱実施計画書

大綱主要項目		組織の適正化と人材の育成・強化				
具体的な項目		人材の育成・強化				
実施計画項目		自己啓発支援制度				
担当課		総務課	関係課	全課		
No. IV-2-(3)		27	28	29	30	31
実施年度	実施計画	○	○	○	○	○
	効果又は数値目標	20人	20人	20人	20人	20人
進捗状況	実績					
	効果又は数値実績					
現状の分析						
<p>「真岡市人材育成基本方針」に基づき、自己啓発支援として通信教育研修受講者に対し、受講料の50%を補助している。(平成26年度の実績は、17人である。)</p> <p>また、国内の先進地における地方自治行政の実情などを調査研究するための行政研究視察研修については、希望者に対して一人につき旅費10万円を限度として支給している。これらの取組により、職員の総合的・専門的能力の向上を支援している。</p>						
課題						
<p>自己啓発支援制度の利用者や行政研究視察研修の応募者数の伸びが少ないため、多くの職員が自己啓発に取り組むよう、自己啓発支援制度の充実と行政研究視察研修への参加を促す方法の検討が必要である。</p>						
課題解決に向けた方策						
<p>他市町の状況を調査し、市が設定する通信教育研修以外で、職員が希望する通信教育や職務に必要な資格取得の支援を行う。</p> <p>また、行政研究視察研修については、市の重要施策や重点事業に基づいた調査研究のため、各部署単位での実施の推進を図る。</p>						
取組内容等						
<ul style="list-style-type: none"> ・職員から希望のある資格取得に係る研修の検討 ・受講しやすい講座の検討 ・支援内容の拡大の検討 ・他市町の実施状況の調査 ・自己啓発研修として先進地の地方行政を視察研究するための行政研究視察研修実施の促進 						
今後の取組方針等						

行政改革大綱実施計画書

大綱主要項目		組織の適正化と人材の育成・強化				
具体的な項目		第6次定員適正化計画の策定と実施				
実施計画項目		第6次定員適正化計画の策定と実施				
担当課		総務課	関係課	全課		
No. IV-3-(1)		27	28	29	30	31
実施年度	実施計画	○	○	○	○	○
	効果又は数値目標	第6次定員適正化計画の策定	第6次定員適正化計画目標どおり	第6次定員適正化計画目標どおり	第6次定員適正化計画目標どおり	第6次定員適正化計画目標どおり
進捗状況	実績					
	効果又は数値実績					
現状の分析						
<p>本市（旧二宮町を含む）においては、これまでに第1次定員適正化計画（7年度～9年度）から第5次定員適正化計画（22年度～27年度）までの計画を策定し、適正な定員管理を実施してきた。第5次定員適正化計画においては、5年間で40人（7.89%）の職員削減を行ってきた。</p>						
課題						
<p>合併後の本市の職員数は平成26年4月1日で471名であり、総務省の定める「定員モデル」や「類似団体等職員数」との比較によると職員数が少ない状況である。</p> <p>今後、地方分権の推進等により業務量の増大も予想されるが、職員の大量退職を迎えることを踏まえ、組織機構の見直し、事務の簡素合理化、アウトソーシング等により、さらなる人件費の抑制に取り組む必要がある。</p>						
課題解決に向けた方策						
<p>第11次市勢発展長期計画、新市基本計画（平成26年12月変更版）、第5次定員適正化計画等を踏まえ、平成27年度中に第6次定員適正化計画を策定し、本市の業務量に見合った適正な定員の管理に努める。</p>						
取組内容等						
<p>現在実施している業務量調査による1年間の業務量を集計・分析し、定年退職者数の推移を見ながら、適正な職員数を把握することにより、平成27年度中に第6次定員適正化計画を策定し、適正な定員管理に努める。</p>						
今後の取組方針等						