

総合計画体系	分野	5	第1章	地域経営の推進	施策統括課	人事課
	施策No.	37	施策名	業務執行体制の充実	課長名 (施策統括責任者)	池田 一善
関係課名		行政管理課、公平委員会				

目指す成果 (平成26年の状態)

職員一人ひとりの資質が高く、効率的な執行体制になっている

1. 施策の対象と対象指標

対象(誰、何を対象としているのか) * 人や自然資源等		市民、職員							
	対象指標	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)
A	市民	人	236,057	235,692	236,357	235,350	236,004	235,469	235,162
B	職員	人	1,935	1,901	1,860	1,845	1,839	1,835	1,821
C									

2. 施策の意図と成果指標

意図(この施策によって対象をどう変えるのか)		職員が、全体の奉仕者としての自覚を持ち、効率的な行政運営を行うことにより、市民からの信頼を得られるようになる。							
	成果指標	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 (上段:目標 下段:実績)
A	職員一人当たりの人口	人	122.0	124.0	127.1	127.6	128.3	128.3	128.4 129.1
B	能力や資質が向上したと回答した職員の割合(アンケート)	%	63.8	51.3	60.6	60.4	62.0	62.0	80.0 63.0
C									
D									
E									
成果指標の測定企画(実際にどのように実績値を把握するか)		○定員管理の数値及び住基人口を用いる。(職員一人当たりの人口=『市民』の人口/『職員』の数) ○職員に対するアンケートを実施する。							
目標設定の考え方(平成26年度)		○定員管理計画(平成24年度~平成26年度)に基づく職員数による目標値としている。 ○「能力や資質が向上したと回答した職員の割合(アンケート)」については、平成18年度実績(51.8%)を基準に設定している。							

3. 施策のコスト

単位:千円

項目	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
事業費(事務事業の事業費合計)	173,926	174,509	176,455	193,139	188,172	193,958	204,412
人件費	131,807	131,156	131,332	126,669	123,195	124,553	124,637
合計	305,733	305,665	307,787	319,808	311,367	318,511	329,049

施策評価表シート2

4. 施策の特性・状況変化・住民意見等

①この施策の役割分担をどう考えるか(協働による住民と行政の役割分担)

ア)住民(事業所、地域、団体)の役割(住民が自助でやるべきこと、地域やコミュニティが共助でやるべきこと、行政と協働でやるべきこと)
行政組織(職員の対応など)に関する意見を伝える。

イ)行政の役割(市がやるべきこと、都道府県がやるべきこと、国がやるべきこと)
職員の資質向上に努める。
適切な人員配置を行う。
職員が意欲を持って仕事に取り組むことができる職場環境をつくる。

②施策を取り巻く状況(対象者や根拠法令等)は今後どのように変化するか?
市町村合併の効果により、職員数及び職員人件費の削減を実現し、その効果は一段落した段階であると考えられるが、支所再編に伴い、今後も更なる職員数や職員人件費の削減が求められる。
地方分権や少子高齢化の進展に伴い、職員にはより高い業務遂行能力が求められる。
職員の定年退職後の再任用が義務化されたことに伴い、高齢層の職員が増加する。
地方公務員法の改正に伴い、能力及び実績に基づいた人事管理の徹底が求められる。

③この施策に対して、住民(対象者、納税者、関係者)や議会からどんな意見や要望が寄せられているか?また、それにどう対応するのか?
職員の能力(資質)向上、適正な人事評価、人員配置などに関する意見があり、職員研修や職場でのOJTなどを通じた教育訓練の実施や、人事評価制度の運用などを通じて執行体制の充実を図る。

5. 施策の前年度成果結果の振り返り

評価	達成度(単年度目標(H26実績/H26目標))	達成している		○ 概ね達成		達成していない	
	必要性(市民・社会ニーズ)	○ 増加している		横ばい		減少している	
	市(役所)の裁量余地の大小	かなり大きい	○	どちらかといえば大きい	どちらかといえば小さい	かなり小さい	余地なし
評価理由	<p>【達成度】 ・「職員一人当たりの人口」については目標を達成しているが、アンケート結果は目標値に達成できていない。そのため、全体として「概ね達成」とした。</p> <p>【必要性】 ・適切な人員の配置を行うことで職員数の削減を図り、これらによる人件費削減が求められている。また、職員数が減少することに伴い、職員一人ひとりの資質向上が求められる。</p> <p>【裁量】 ・市の裁量による部分が大きい、人事や給与制度については国の制度の影響や法律による制限がある。</p>						

6. これまでの総括

評価	「目指す成果」の達成度	達成できた		○ 概ね達成できた		少し遅れている		大幅に遅れている	
	成果指標	単位	当初目標値	H22達成度	H23達成度	H24達成度	H25達成度	H26達成度	指標の達成度
	職員一人当たりの人口	人	128.4	100.2%	100.3%	100.4%	100.2%	100.5%	達成できた
	能力や資質が向上したと回答した職員の割合(アンケート)	%	80.0	91.8%	86.9%	91.2%	82.7%	78.8%	少し遅れている

7. 施策の課題認識

施策の課題(関係部)

定員管理計画に基づき職員数の削減は実現できているが、今後も支所機能の見直しに伴い更なる職員数の削減を図っていく必要がある。一方で、地方分権に伴う事務事業の権限委譲や、世界遺産登録や熱気球世界選手権の開催等を含め全体的な業務量は増えている傾向にあり、職員数の増加要因が今後の課題となっている。

多様化する市民ニーズや複雑多岐に渡る行政課題に対応するためには、職員一人ひとりの資質の向上が必要不可欠であり、職員は常に新しい知識を幅広く身につけていくとともに、専門性の高い知識を習得していくことが求められている。

政策形成の場における女性の活躍が求められているが、管理監督職への女性の登用が不十分であるといえる。