

**第2次南アルプス市総合計画
後期基本計画・施策マネジメントシート**

作成日: 令和 4年 7月11日

更新日: 令和 年 月 日

政策No.	5	政策名	未来をひらく経営型行政運営の形成	施策主管課	人事課
施策No.	33	施策名	職員資質の向上	施策主管課長名	齋場 伸
施策関連課名					

1 施策の目的と指標

(1)対象(誰、何を対象としているのか) ※人や自然資源等	職員	(3)対象指標(対象の大きさを表す指標)	A	職員数	単位	人
			B			
(2)意図(この施策によって対象をどう変えるのか)	市民から信頼される	(4)成果指標(意図の達成度を表す指標)	①	市職員は信頼できるとする市民の割合	単位	%
			②	市職員として求められる能力を発揮している職員の割合		%
			③	職員の処分件数		件
			④			

成果指標設定の 考え方 (成果指標設定の理由)	①	市職員の信頼度を示す/市民から信頼されることが意図なので、成果指標とした。
	②	市職員の能力発揮状況を示す/南アルプス市人材育成基本方針では、目指す職員像(市民から信頼される職員)を実現していくために求められる能力として、企画力・調整力・判断力・専門知識・勤務姿勢が挙げられているので、これらの能力を発揮している職員の割合を成果指標とした。
	③	職員の処分状況を示す/職員の処分があれば、市民からの信頼が損なわれるので、処分0を維持することを目指し、成果指標とした。
	④	

成果指標の 測定方法 (どのように 実績値を把握するか)	①	市民アンケート「市の職員は信頼できますか」において、「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した人の割合
	②	人事評価制度の「能力・勤務姿勢評価」において、合計が標準以上の職員数の割合
	③	懲戒処分とした職員数
	④	

2 指標等の推移

指標名	単位	数値区分	前期基本計画					後期基本計画				
			H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
対象指標 A 職員数	人	見込み値					618	618	618	618	618	618
		実績値	628	621	618	614	618	624	620			
		見込み値										
		実績値										
成果指標 ① 市職員は信頼できるとする市民の割合	%	目標値	50.4	51.8	53.2	54.6	56.0	46.0	47.0	48.0	49.0	50.0
		実績値	44.1	45.0	46.4	45.8	46.8	48.7	46.7			
		目標値	-	-	-	-	-	64.7	66.3	68.0	69.6	71.2
		実績値	72.7	65.9	64.3	74.3	82.0	82.4	81.3			
		目標値					0	0	0	0	0	0
		実績値					0	0	1			
		目標値										
		実績値										

目標設定の考え方・理由(可能性と必然性)

- ① 現況値から5%、年間1%の増加で半数の50%を目標に設定
- ② 現況値から50人、年間10人(1.6%)の増加を目標に設定
- ③ このまま処分件数0を目標に設定
- ④

3 施策の役割分担

①市民(市民、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)	②行政(市、県、国)の役割(協働を進めるため市がやるべきこと、県がやるべきこと、国がやるべきこと)
行政に透明性、公平性、効率性を求めます。	長期総合計画に基づく計画的な行政運営に努めるとともに、行政改革大綱に基づく事務事業の見直しや行政機構の弾力的な運用、民間活用の推進による市民サービスの向上、人材育成基本方針に基づき職員を育成。

4 施策の状況変化・住民意見等 ※目標設定の前提とした後期基本計画策定時点の状況変化・住民意見等を記載しています。

①施策を取り巻く状況変化(対象や根拠法令等は、今後(~R6年度末を見越して)どのように変化するか?)	②関係者からの意見・要望(この施策に対して住民(対象者、納税者、関係者)、議会からどんな意見や要望が寄せられているか?)
自治体を取り巻く環境は大きく変化しており、市職員には複雑・多様化する行政課題に積極的かつ迅速に取り組むことが求められている。また、限られた財源を有効に活用して、最小の経費で最大の効果を上げる行政運営ができる人材を育成していく必要がある。また、能力開発だけではなく職員の見識を深める研修や企画力を向上させる研修の必要性も高まっている。	・住民への職員の対応に対しては、良い、悪い、と両方の意見がある。 ・事務処理ミス無くすように。 ・コンプライアンスの徹底。

5 予算等の推移

※当初予算。骨格予算の年度は6月補正後

区分	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
関連事業本数	6	6	5		
関連事業予算額(単位:千円)	11,921	11,355	11,520		
(予算額の内訳)	国庫支出金	0	0	0	
	県支出金	0	0	0	
	地方債	0	0	0	
	その他	0	0	0	
	一般財源	11,921	11,355	11,520	

(1) 目標達成度(目標値との比較)		※背景・要因と考えられること(根拠となる実績値、判断理由など)
<input type="checkbox"/> 目標より高い実績値だった <input type="checkbox"/> どちらかといえば目標より高い実績値だった <input checked="" type="checkbox"/> 目標どおりの実績値だった <input type="checkbox"/> どちらかといえば目標より低い実績値だった <input type="checkbox"/> 目標より低い実績値だった		「市職員は、信頼できると思う市民の割合」は、実績値46.7%で、目標値を0.3ポイント下回った。一方、「市職員として求められる能力を発揮している職員の割合」は実績値81.3%で、目標値を15.0ポイント上回った。
(2) 時系列比較(どのように変化してきたか)		※背景・要因と考えられること(根拠となる実績値、判断理由など)
<input type="checkbox"/> 成果がかなり向上した <input type="checkbox"/> 成果がどちらかといえば向上した <input type="checkbox"/> 成果はほとんど変わらない(横ばい状態) <input checked="" type="checkbox"/> 成果がどちらかといえば低下した <input type="checkbox"/> 成果がかなり低下した		「市職員は信頼できると思う市民の割合」は昨年度48.7%から46.7%と2.0ポイント減少した。アンケートの否定的回答も1.9ポイント増加の14.6%であった。「市職員として求められる能力を発揮している職員の割合」は、昨年度82.4%から81.3%と1.1ポイントの減少であった。
(3) 他団体比較(近隣他市、県・国との比較など)		
<input type="checkbox"/> かなり高い成果水準である <input type="checkbox"/> どちらかといえば高い成果水準である <input checked="" type="checkbox"/> ほぼ同水準である <input type="checkbox"/> どちらかといえば低い成果水準である <input type="checkbox"/> かなり低い成果水準である		「市職員は信頼できますか」と同様なアンケート調査は無いが、「市役所の窓口対応や電話対応に満足している」市民の割合は、77.5%で前年より2.4ポイント増加した。比較できる他市は少ないが他市平均78.5%と近い数値となった。「市職員として求められる能力を発揮している職員の割合」は、人事評価の実績値を公開している自治体が無いため比較は難しい。

7 基本計画期間における施策方針

(1) 施策の基本方針
<ul style="list-style-type: none"> 人材育成基本方針に基づき、職員の能力開発を行い、市民から信頼される職員を育成する。

8 施策の目標達成のための基本事業の今年度(R4年度)の取組(事務事業)状況・今後の課題と次年度(R5年度)の方針

基本事業	今年度(R4)の取組(事務事業)状況及び今後の課題	次年度(R5)の方針
1 職員研修の充実	コロナの感染予防に注意しながら階層研修(市町村職員研修所の必修研修)と集合研修(外部講師を招いて市役所で行う研修)の両方をバランスよく効果的に職員がスキルアップを図れるような研修を実施する。 本年度は新たにハラスメント相談窓口職員を対象とした研修を実施する。 事務量の増加が見込まれる中、引き続き積極的に研修参加しやすい環境(体制)づくりを周知する。	行政改革の更なる推進を目指し、前例踏襲ではなく常に問題意識を持ち、自ら解決策を考え実践できる職員を育成するため、職員研修を引き続き実施する。 また、職員のニーズに合った研修も実施していく。
2 人事評価の適正な運用	人事評価を勤労手当に反映させるため、本年度も適正評価を推進する。評価については不均衡がないよう適正に行うための研修を引き続き実施する。 今後も、人事評価制度の必要性を理解させ、公平な評価に向けて評価者のスキルアップを図る。	適正で公平な人事評価の運用ができるよう、研修を引き続き実施し、適正に勤労手当へ反映が出来るよう評価会議などでしっかり確認する。
3 適性な人事管理の推進	コロナ禍の中、職員のメンタルヘルス対策、健康管理のため、研修会の開催、健康診断を積極的に受けさせる。 パワーハラスメント防止については、衛生委員会を積極的に活用し、市職員全体へのアンケート調査を実施するなどし、職場環境の改善に努力する。 定年引上げについては、今年度から制度設計に取組み、職員への周知及び例規改正を実施する。	職員のメンタルヘルス、パワーハラスメント防止、健康管理を行い、引き続き働きやすい職場環境づくりに努める。 定員適正化計画については、国の制度改正や多種多様化する市民ニーズのための業務量の膨大や公務員の定年引上げも視野に入れた新たな計画を策定する。
4		
5		