

**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**

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	花輪 俊明
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			
		C				
(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)	単位			
		①	市職員は信頼できると思う市民の割合			%
		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					
	B				見込み値									
					実績値									
	C				見込み値									
					実績値									
成果指標	①	市職員は信頼できると思う市民の割合	%	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					
	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	%	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					
	③	職員の処分件数	件	目標値					0	0	0	0	0	0
				実績値										
	④			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

①施策を取り巻く状況変化(対象や根拠法令等は、今後(~R3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挙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。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 事務処理ミスを無くすように ・ 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				
関連事業予算額(単位:千円)	11,921				
(予算額の内訳)	国庫支出金	0			
	県支出金	0			
	地方債	0			
	その他	0			
	一般財源	11,921			

(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 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 checked="" 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、目標値を下回っているが、実績値は1ポイント上昇している。
(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 checked="" type="checkbox"/> 成果はほとんど変わらない(横ばい状態) <input 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」市民の割合はほぼ横ばいであるが、45.8%から46.8%と1ポイント増加した。アンケートの否定的回答も昨年同様一昨年から約11ポイント減少の15%台であった。 「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、人事評価の給与(勤勉手当)での反映予定があり、また消防職が平成28年度より人事評価を実施し、評価基準も統一してきており、さらには、新たに評価する側になる新リーダー、管理職に引き続き同じ目線になるよう研修を実施しているがまだ若干のバラツキが見受けられる。
(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、72.5%で前年より1.7ポイント減少し近隣他市の平均75%より低い数値となった。 「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が、標準未達の職員が1/5になり若干改善したと思われる。

7 基本計画期間における施策方針

(1) 施策の基本方針
・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(R2年度)の取組(事務事業)状況・今後の課題と次年度(R3年度)の方針

基本事業	今年度(R2)の取組(事務事業)状況及び今後の課題	次年度(R3)の方針
1 職員研修の充実	階層研修(市町村職員研修所に必修研修)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。 事務量の増加が見込まれる中、引き続き研修参加しやすい環境(体制)づくりが必要である。	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、職員研修を実施します。 また、職員のニーズに合った研修も実施していきます。
2 人事評価の適正な運用	評価を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し、勤勉手当へ適切に活用できるよう昨年度導入した人事評価システムを本格稼働させる。令和4年度の勤勉手当に反映できるよう今年度準備を進める。 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、翌年度からの勤勉手当へ反映が出来るよう評価会議などのシステム構築をします。
3 適性な人事管理の推進	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、研修と共に指針の策定を検討する。 また、第三次定員適正化計画の最終年になるため、5年間の検証を行い新たな計画策定に向けて情報収集を行う。	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ます。 また、国の制度改正や多種多様化する市民ニーズのため業務量は膨大になり、公務員の定年延長等も勘案する中で職員定数管理を推進します。
4		
5		