整理No.	14

平成26年度 施策評価シート（評価対象：H25年度）

【１．施策名】

施策コード	051-02	基本施策	市民の満足が得られる市役所の実現	所管部局	総務部
施　策　名	市民とともに行動する人材の育成と活用			主担当課	職員課
				関係部局課	職員研修所
施策の目標	職員の能力や資質の向上を図り、行政課題や市民ニーズに的確に対応し市民の目線で行動する人材の育成と活用を目指します。				

【２．施策に取り組む理由】

施策目標に対する市民ニーズの傾向及び、施策目標の達成に向けた市の役割など

市民から様々な行政課題や市民ニーズに的確に応えられる人材の育成を求められていることから、その実現に向けて職員の意識改革を図り、やる気を引き出し、育てていく必要がある。また、厳しい財政状況の中にあって、職員数を削減しながら質の高い市民サービスを効率的に提供していくためには、職員一人ひとりの意欲・能力の向上と適材適所の職員配置が必要である。

【３．施策指標】

施策指標（成果を示すもの）	単位	基準値（H22）	実績 H24	実績 H25	実績 H26	実績 H27	実績 H28	目標値（H28）
市民１万人当たりの職員数	人	63.1	62.7	62.5				64.0
指標の定義	目標値のねらい（設定根拠・算定方法）							
市の正規職員（消防部門を除く。）÷市の人口×１万人	職員の能力や資質の向上を図り、行政課題や市民ニーズに的確に対応できる人材を育成し、適材適所に配置することで、効率的な行政経営を目指す。							

施策指標（成果を示すもの）	単位	基準値（H22）	実績 H24	実績 H25	実績 H26	実績 H27	実績 H28	目標値（H28）
指標の定義	目標値のねらい（設定根拠・算定方法）							

25年度の取組内容実績	いわゆる地域主権一括法による国・県からの事務権限移譲に伴う業務増や保健福祉分野における行政需要が増加する中、適材適所の職員配置により正規職員を12人削減した（消防部門を除く）。 公務員制度改革では、能力評価・業績評価及び職員の自己申告を実施するとともに、評価者訓練のための研修等を実施し、人事評価結果の人事・給与処遇への反映に向けた具体的な検討を行なった。 職員研修では、人材育成基本方針に基づき、自主研修、職場研修、職場外研修を年間スケジュールに沿って計画的に実施し、職員の能力向上を図った。

【４．総合評価】

総合評価	（目標値に向けて）	概ね順調
	評価の理由・説明等	
適応性 市民ニーズや社会経済状況の変化に柔軟に対応しているか	市民ニーズの多様化や少子高齢社会を迎えた今、的確な行財政運営を目指して研修内容の見直しと充実を図っている。また、未だ厳しい社会経済情勢の中、効率的な行政経営の実現のため、新たな人事評価制度の構築に向けて取り組むとともに、第四次長野市定員適正化計画（H22～26年度）に基づく職員数の適正化を進めている。	
達成度 施策の目標達成に向けて順調に進んでいるか	職員研修を計画的・効果的に実施し、職員の能力を高めるとともに、人事評価結果や職員からの自己申告等を踏まえた適材適所の職員配置及び少数精鋭化を図ることにより、職員数を継続的に削減している。 人事評価結果の人事・給与等処遇への反映については、具体的な検討を進めているが、制度確立には至っていない。	
事業の成果等 施策を構成する事務事業は目標を達成しているか	「公務員制度改革」においては、職員にとって納得性の高い公正・公平な制度となるよう、評価者研修を実施するとともに、評価結果の処遇への反映について、具体的な検討を進めた。 「職員研修」においては、自主研修、職場研修、職場外研修を年間スケジュールに沿って計画的に実施し、目標を上回る職員が専門研修、自主研修等に参加した。	

【５．今後の展開】

	課　　題	課題解決に向けた具体的な取組
1	人事評価結果の人事・給与処遇への反映	職員の職務能力及び意欲の一層の向上を図るため、地方公務員法の改正に対応するとともに、職員にとって納得性が高く、理解が得られる人事評価制度を構築し、職員の人事・給与等処遇への反映を進める。
2	行政課題や市民ニーズに的確に対応し、市民目線で行動する人材育成のための研修制度の充実	行政課題や市民ニーズに的確に対応し、市民目線で行動する人材の育成と活用に重点をおき、職員に求められる能力や資質の向上を図るよう、研修内容の更なる充実に取り組み、実践的でより高度なものを目指し計画的に実施するとともに、人事評価制度との連携について検討を進める。
施策展開の方向性（H26年度以降）	行政課題や市民ニーズに的確に対応していくため、職員個々の能力と資質の向上を図ることを目的に研修制度の充実に取り組むとともに、年金制度改革による公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う雇用と年金の接続が大きな課題となっていることから、これに配慮しつつ、地方公務員法の改正に対応した新たな人事評価制度の構築と適材適所の人員配置による人材の活用を目指す。	

【６．施策を構成する主な事務事業】

番号	事務事業名 ［事業区分］ 担当課名	事務事業の状況									
1	公務員制度改革 ［内部管理的事業・その他］ 総務部職員課	事務事業の概要					事業の取組実績・成果				
		市民に信頼される市役所を実現するため、人事評価制度を中心とした人事・給与制度を構築する。					・人事評価（能力評価・業績評価）及び評価者研修の実施 ・職員の自己申告の実施 ・人事・給与処遇への具体的反映案の検討及び試算実施				
		事業の分析結果						年度別事業費（千円）（H26は予算額）			
		達成(進捗)状況の評価	必要性	妥当性	有効性	効率性	今後の方針	H23	H24	H25	H26
		B	A	A	B	A	継続	4,845	4,857	4,829	4,735
2	職員研修 ［内部管理的事業・その他］ 総務部職員研修所	事務事業の概要					事業の取組実績・成果				
		市民の信頼と期待に応えられる職員を育成するため、研修体系に沿って効果的・計画的に職員研修を行なう。					人材育成基本方針に基づく各種研修の実施				
		事業の分析結果						年度別事業費（千円）（H26は予算額）			
		達成(進捗)状況の評価	必要性	妥当性	有効性	効率性	今後の方針	H23	H24	H25	H26
		B	A	A	B	A	継続	37,853	37,801	36,341	39,198
3		事務事業の概要					事業の取組実績・成果				
		事業の分析結果						年度別事業費（千円）（H26は予算額）			
		達成(進捗)状況の評価	必要性	妥当性	有効性	効率性	今後の方針	H23	H24	H25	H26
4		事務事業の概要					事業の取組実績・成果				
		事業の分析結果						年度別事業費（千円）（H26は予算額）			
		達成(進捗)状況の評価	必要性	妥当性	有効性	効率性	今後の方針	H23	H24	H25	H26

5		事務事業の概要					事業の取組実績・成果				
		事業の分析結果						年度別事業費（千円）（H26は予算額）			
		達成(進捗)状況の評価	必要性	妥当性	有効性	効率性	今後の方針	H23	H24	H25	H26
6		事務事業の概要					事業の取組実績・成果				
		事業の分析結果						年度別事業費（千円）（H26は予算額）			
		達成(進捗)状況の評価	必要性	妥当性	有効性	効率性	今後の方針	H23	H24	H25	H26
7		事務事業の概要					事業の取組実績・成果				
		事業の分析結果						年度別事業費（千円）（H26は予算額）			
		達成(進捗)状況の評価	必要性	妥当性	有効性	効率性	今後の方針	H23	H24	H25	H26
8		事務事業の概要					事業の取組実績・成果				
		事業の分析結果						年度別事業費（千円）（H26は予算額）			
		達成(進捗)状況の評価	必要性	妥当性	有効性	効率性	今後の方針	H23	H24	H25	H26
9		事務事業の概要					事業の取組実績・成果				
		事業の分析結果						年度別事業費（千円）（H26は予算額）			
		達成(進捗)状況の評価	必要性	妥当性	有効性	効率性	今後の方針	H23	H24	H25	H26
10		事務事業の概要					事業の取組実績・成果				
		事業の分析結果						年度別事業費（千円）（H26は予算額）			
		達成(進捗)状況の評価	必要性	妥当性	有効性	効率性	今後の方針	H23	H24	H25	H26