

1. 基本情報 評価対象年度 ( 29 年度)

施策コード	521		施策名	職員の育成強化			
将来像	5	都市格が高いまち(「しくみづくり」の分野)					
まちづくりの基本目標	52	職員が能力を発揮できる組織					
主担当部	総務部		主担当課	職員課	主担当係	職員係	
担当者	松村 光雄		役職	総務部長	内線	250	
関係課	企画課	総務課	市民課	指導課			

2. 施策の方向

10年後の姿	職員が行政課題や社会情勢の変化に柔軟かつ的確に対応しています。	
施策の方向性	1	必要な能力を持ち、さまざまな課題に柔軟に対応できる職員を育成します
	2	職員の能力を発揮するため、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスを推進します

3. 構成事業の状況 (単位:千円)

No.	事務事業名	実行計画	施策の方向性	担当課	平成28年度決算	平成29年度決算	平成30年度予算
0102010202	職員研修事業	対象	1	職員課	9,155	9,814	9,425
0102010203	職員福利厚生事業	対象	2	職員課	11,547	12,328	11,956
0110010306	教職員健康管理事業		2	指導課	2,196	2,346	2,575
総事業費(施策の合計)					22,898	24,488	23,956

4. まちづくり指標

指標情報				平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成32年度	平成37年度	
①	名称	窓口調査ポイント平均点数(事後調査)		目標値	86	—	82.0	90.0	90.0
	説明	接遇に対する第三者評価	単位 点	実績値	75.3	75.3(※)			
	抽出方法	窓口業務の多い部署から順に実施(2年に1度)		達成率	87.6%	—			
②	名称	職員の年次有給休暇取得日数		目標値	12.0	13.0	13.0	14.0	14.0
	説明	職員のワークライフバランスの達成状況確認する指標	単位 日	実績値	11.9	12.4			
	抽出方法	全正規職員		達成率	99.2%	95.4%			
③	名称	清瀬市職員の接遇(窓口・電話対応等)について「誠実に対応していると感じると」思う人の割合		目標値	—	—	—	70.0	75.0
	説明		単位 %	実績値	—	61.1			
	抽出方法	市政世論調査(平成29、32、35、38年度実施)		達成率	—	—			

※平成28年度実績値

5. 評価(平成29年度実績に対する)

評価基準	評価※	評価理由
投入財源・成果(「3. 構成事業の状況」「4. まちづくり指標」)に対する評価	総合評価(成果、投入財源等を総合的に評価) 維持	平成29年度は、接遇マニュアルを清瀬市職員接遇マニュアル検討委員会を立ち上げ予定通り改訂することができた。また、研修については業務効率化研修を拡充し、PCソフト研修(文書作成及び表計算ソフト)については、市単独で実施し、職員の業務効率向上につなげた。 年次有給休暇の取得向上については、今後一層の強化が必要である。 時間外勤務縮減については、午後10時以降の時間外勤務を原則禁止とし、業務都合により午後10時以降も時間外勤務が必要な場合は、所管課長から残る職員の氏名、退庁予定時間、理由等について申請を行い、所管部長の決裁を経て事前に職員課長へ提出するようにし、午後10時以降に退勤した職員は、退勤時刻を宿直の報告書に記載する取り組みを行っている。 今後もワーク・ライフ・バランスの達成に向け継続的に推進していきたい。

※順調「10年後の姿」の達成に向け、「構成事業の状況」や「まちづくり指標」の進捗が順調に推移している  
維持「10年後の姿」の達成に向け、「構成事業の状況」や「まちづくり指標」の進捗に一部課題がある  
停滞「10年後の姿」の達成に向け、「構成事業の状況」や「まちづくり指標」の進捗が遅れている

6. 施策を取り巻く環境

外部要因	状況	外部要因に対する評価	評価理由
市民ニーズの状況	市民ニーズの複雑化、高度化、また高齢化により、窓口対応について、より多くの能力が求められている。	2. 施策遂行に不利 3. 施策の必要性を高める	行政に対する要求レベルが上がっているため、それに対応する必要がある。
将来人口の推移	高齢者人口の増加に対し、年少人口及び生産年齢人口の減少が見込まれている。	3. 施策の必要性を高める	高齢者への理解や対応が今以上に求められることとなり、分かりやすい説明能力などが求められる。
他自治体との比較	直営で保育園を複数園持っていることや技能労務系の職場があるなど、結果として類似団体と比較して一般事務職が少なくなっている。また、一般事務も社会教育関連が多いなど一般事務に従事する職員が少ない。	2. 施策遂行に不利 3. 施策の必要性を高める	多様化、高度化し、事務量が增大している基礎自治体の一般的な施策に人的資源を十分に充てることが困難なため、より職員一人一人の能力向上が求められる。
民間企業・NPO・市民の動向	多様な主体との協働による施策推進が求められている。	3. 施策の必要性を高める	市民との対話やファシリテーション力を高める必要がある。
法・制度改正の動向	地方公務員法の改正(平成28年4月1日施行)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の改正(平成29年1月1日施行)が行われた。	3. 施策の必要性を高める	地方公務員法の改正は、人事評価など、能力及び実績に基づく人事管理の徹底が求められている。育児休業法等の改正は、介護時間創設など、ワークライフバランスの観点から施策の必要性が求められる。
技術革新の動向	インターネットでの手続きが一般化している。	1. 施策遂行に役立つ・有利	当該技術等がより浸透し、窓口業務が減少すれば、その分の業務時間の短縮が図られる。

7. 施策を進める上での課題

①	施策を進める上での課題	人材育成基本方針実施計画の検証・改訂の必要がある。		
	関連する事務事業名	職員研修事業		
	現在の取組状況	平成30年度に現計画の検証を行うとともに、現在の社会状況や市の人材育成上の課題を整理し、平成31年度以降の実施計画を策定する。		
	平成31年度以降の取組	新たな人材育成基本方針に基づいた研修計画や人材育成に取り組む。		
②	施策を進める上での課題	業務に必要な知識の習得につなげることを目的に、庁内研修のほか、多様な研修機関のプログラムを活用しているが座学が中心であり、実践的な機会を通して学習したり、市民と直接対話できる機会が少ない。		
	関連する事務事業名	地域課題解決協働事業		
	現在の取組状況	企画課が実施する地域課題解決協働事業における市民ワークショップをファシリテートするプロのファシリテータの補佐業務を職員研修に位置付け、ワークショップの運営や市民との対話、政策形成などについて実践的に学んでいる。		
	平成31年度以降の取組	平成30年度の成果を検証の上、取り組みの継続を検討する。		
③	施策を進める上での課題	慢性的な超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得推進に向けた具体的取組の推進する必要がある。		
	関連する事務事業名	職員研修事業		
	現在の取組状況	慢性的な超過勤務の縮減に向けては、ノー残業デーや夏季における朝方勤務の奨励を行うとともに、平成29年度から午後10時以降の時間外勤務を原則禁止の取組みを進めている。年次有給休暇においては、PC研修や効率化の研修を拡充して事務効率化を進めることで推進をしている。		
	平成31年度以降の取組	超過勤務の縮減に成果を出した組織・個人について、人事考課などへの反映を含めて正当に評価する方策を検討・実施する。		