

1. 基本情報

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		係	職員係	
担当者	松村 光雄		役職	総務部長		内線	250	
関係課	職員課	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26年度決算	平成27年度決算	平成28年度予算
0102010202	職員研修事業	対象	1	職員課	9,591	8,383	9,673
0102010203	職員福利厚生事業	対象	2	職員課	12,317	11,666	12,431
0110010306	教職員健康管理事業		2	指導課	2,319	2,166	2,375
総事業費(施策の合計)					24,227	22,215	24,479

4. まちづくり指標

指標情報				平成26年度	平成27年度	平成28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
	説明	接遇に対する第三者評価	単位 点	実績値	85.1	—
	抽出方法	窓口業務の多い部署から順に実施する。		達成率	—	—
②	名称	職員の年次有給休暇取得日数		目標値	—	12
	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	11.1	10.5
	抽出方法	全正規職員		達成率	—	—

5. 評価

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 B	平成27年度については、接遇研修は行っているものの、窓口調査は、平成25・26年度に実施し、その後の状況は把握はできていない。また、年次有給休暇についても特段の取り組みができておらず、平成26年度の実績ベースと比較して減少してしまっている。しかしながら、平成27年度に検討委員会を設置し、人材育成基本方針を改定しており、その中で、上記課題についての方向性及び実施計画において目標値等を設定し、今後具体的に進めていくための準備を整えた。

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	前回評価からの修正 あれば☑
市民ニーズ の状況	市民ニーズの複雑・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	ワーク・ライフ・バランスについての理解が進んできている。	1. 施策遂行に役立つ・有利 3. 施策の必要性を高める	性別にかかわらず育児をシェアする考えなどが浸透してきており、仕事と生活の調和についての考えが社会的に認知されつつある。	
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）が行われた。	3. 施策の必要性を高める	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。	
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。	
その他				

7. 今後の施策課題

No.	今後の施策課題	左記課題に関する現在の取組状況
①	各種研修等による職員の知識向上及び接遇能力向上	研修の機会を積極的に提供するとともに、接遇研修なども実施し、知識及び接遇能力の向上を図っている。
②	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	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っている。年次有給休暇の取得推進に向けては、特段の取り組みはできていないが、人材育成基本方針実施計画で計画化したところである。
③	職員の健康管理体制の拡充	メンタルヘルス研修やストレスチェックなどを実施している。