

施策カルテ

1 施策の位置付け

総合計画 政策の柱	持続的発展が可能な都市の自治基盤を確立するために	政策名 (基本施策名)	行政経営基盤を強化する	取組の 基本方向	「行政経営基盤を強化する」ため、限られた経営資源を最大限に活用することのできる「効果的で効率的な行政経営システムの確立」、地域に視点を置いた行政経営を進めるための「地区行政の推進」、さまざまな行政課題を解決し、より魅力あるまちづくりを進めていくための「行政の組織力の向上」、将来にわたって魅力あるまちづくりを進めていくための「財政基盤の強化」に、重点的に取り組まします。	政策目標 (基本施策目標)	担当課	人事課
						本市の行政運営を効率的・効果的に行うことで、行政経営基盤が強化されています。		

2 施策の現状と達成状況、課題の抽出

①施策名	行政の組織力の向上		④施策の達成状況	施策指標(単位)						達成率 (%)			
				H19:基準	H20	H21	H22	H23	H24:目標				
				実績値	実績値	実績値	実績値	実績値	実績値	-----			
				指標① (総合計画に基づく指標)	-----	55	60	65	68	70	113.6%		
				指標②	50	51	80		-----				
		指標③	-----					-----					
		指標④ (特記事項)	-----					-----					
②施策目標	行政が組織力を高め、さまざまな、まちづくりの課題に対応しています。												
③施策を 取巻く環境	国・県等の動向	・社会情勢の変化等に伴う行政課題の高度化・多様化を受けて、地方分権や行政改革、公務員制度改革等への適切な対応が求められている。 ・国においては、平成19年7月の改正国家公務員法に基づき、平成22年度から人事評価の結果を給与面に反映するなど、職員の士気を高め、組織の活性化に向けた取組が行われている。											
	外部意見 その他												
⑤市民意識調査結果	市民の 施策満足度	16.7%	市民の 施策重要度	62.8%	達成度 (単年度目標)	● 達成している (90%以上)	概ね達成 (70%~90%未満)	達成していない (70%未満)	説明	「やりがい」をもっている職員の割合が80%となり、目標を上回っている。(今回より調査項目を従来の3段階の調査から4段階の調査へと変更し、「やりがいがある」「どちらかというやりがいがある」と回答した職員の合計となっている。)	⑦現状分析と課題の抽出 (③④⑥を踏まえた分析)	成果が見られる点	職員が安心とやりがいを持って働くことができるような人事管理・育成・給与・福利厚生などの制度の構築や運営を行い、職員の能力を最大限に引き出すとともに、その能力を効果的・効率的に活用できるような組織体制を整備することにより、最小の資源で多様化・高度化する市民ニーズへの対応を図っているところである。これらの事業を通して、施策指標は達成している。
					必要性・緊急性 (住民・社会ニーズ)	● 増加している	● 横ばい	減少している	説明	社会情勢の変化等に伴い、行政課題が高度化・多様化してきていることから、地方公務員に求められる資質や能力も高度化してきており、一層の行政の組織力の向上が求められる。		改善の必要な点	より一層の行政の組織力の向上に向けて、今後も、人事評価の精度向上や職員のキャリア開発の推進など、人事管理、人材育成等の取組を強化する必要がある。
					適切性 (適切な事務事業の選択、実施)	● 十分である	● 不十分な事業が一部ある	不十分な事業が複数ある	説明	人事管理、人材育成、福利厚生において、その実施内容について、継続的に見直しを図っており、限られた行政資源の中で、施策の達成のために適切な事務事業選択、実施を行っている。			
					有効性 (政策目標への効果)	● 十分である	● やや不十分である	不十分である	説明	職員の人事管理・育成・給与・福利厚生に関する取組は、職員のやりがいの向上につながっており、行政経営基盤の強化に効果をあげている。			

3 今後の取組方針

⑧取組の 考え方	総論	本市では、地方分権時代を担うに相応しい自律行動型職員の育成を目指して、職員一人ひとりの政策形成能力や課題解決能力の向上に取り組むとともに、努力して成果を上げた職員が評価される人事制度の構築を進めることにより、最小の資源で多様化・高度化する市民ニーズへの対応を図っているところである。今後も、人事管理、人材育成等において、引続き本市に適した取組の実施に努め、職員の資質向上とともに行政の組織力の向上を図る。	➡	⑨政策評価 会議意見	・本市では、自律行動型職員の育成を目指して、職員一人ひとりの政策形成能力や課題解決能力の向上に取り組むとともに、努力して成果を上げた職員が評価される人事制度の構築を進めてきた。 ・今後も、最小の資源で多様化・高度化する市民ニーズへの対応を図っていくため、それらの取組を通じて、職員の資質や行政の組織力の向上を図ること。
	重点事業	人事管理制度については、努力して成果をあげた職員が評価される制度の構築をさらに推進する。			
	見直し事業	—			

4 施策を構成する事務事業一覧

No.	事業名	対象者	開始年度	活動指標等	H20	H21	H20	H21	重点度 (A~C)	事業の 方向性	施策目標を達成するための取組方針
					目標値	目標値	事業費 (千円)	事業費 (千円)			
1	栃木県市町村職員研修協議会交付金 担当課 人事課	栃木県市町村職員研修協議会	H12	研修実施日数(日)	55	53	10,000	10,000	A	継続	県内市町の一体的な取組である本協議会の研修事業によって、本市職員に対する研修の充実を図り、本市職員の資質向上を図ることにより、行政の組織力の向上につながっている。今後とも、交付金の効果的な支出に留意するとともに、研修協議会の組織のあり方、財政基盤の確立などの検討状況を見極めながら対応を検討する。
					55	53					
<参考：施策を実現するためのその他の取組>											
—	職員の人事管理(任用、服務管理等)	職員	—	—	—	—	—	—	—	—	人事管理においては、平成13年度から、「頑張った職員が頑張った良かったと実感でき、適正に処遇される制度の確立」を目標とする新しい人事管理制度を導入し、運用している。具体的な取組みとして、人事管理における「能力主義・成績主義への転換」や「採用における人物重視の強化」などを推進しており、今後も継続して取り組んでいく。
—	人材育成	職員	—	—	—	—	—	—	—	—	人材育成においては、平成21年度に人材育成基本方針を策定し、職員研修体系に基づき、引き続き、職員が自主的に事故の能力開発のために行う「自己研修」、所属が職場で求められる能力開発のために行う「所属研修」、人事課が職務遂行上必要となる基本的な能力開発のために行う「基本研修」を実施していく。
—	職員の福利厚生	職員	—	—	—	—	—	—	—	—	職員の福利厚生においては、職員が安心して公務に専念することにより、公務効率の向上を図るため、引き続き、労働安全衛生法に基づき、職員の健康診断を実施するほか、共済制度や公務災害補償制度など福利厚生制度の確実な実施に努める。
施策事業費合計							10,000	10,000			