

平成 30 年度 施策評価表

施策	2103	組織体制の強化	施策担当部等	総務部	部長	田中 博文
			施策担当課等	人事課	課長	渡邊 真一郎
施策の方針 効率的で実行力のある組織づくりと人材育成の推進に取り組む。						

【DO（実施）】
基本計画における目標値

指標名	単位	基準値 (H26)	H28目標値	H29目標値	H30目標値	H31目標値	H32目標値	H29年度	
			H28実績値	H29実績値	H30実績値	H31実績値	H32実績値	達成率	進捗率
①									
②									
③									
④									
⑤									

施策達成状況の説明
 組織づくりについては、限られた職員数の中で、職場の状況に応じ、適正な人員配置に努めた。
 人材育成については、職員の能力の向上を図るため、職員研修計画に基づき自治大学校、市町村アカデミーなどへの派遣研修や階層別、能力向上などを目的とした独自研修を実施している。また、職員の意欲の向上を図るため、業績・能力に基づいた人事管理の基礎となる人事評価制度を平成28年度から本格的に導入した。

施策経費

(単位:千円)		H29年度 決算	H30年度 予算	H31年度 見込	特記事項
内訳	事業費	17,018	14,711	14,042	
	国庫支出金	0	0	0	
	県支出金	0	0	0	
	地方債	0	0	0	
	その他	1,983	2,469	2,423	
	一般財源	15,035	12,242	11,619	
	人件費	4,170	4,100	-	
フルコスト	21,188	18,811	-		

施策の概要

210301	効率的で実行力のある組織づくり	各部署において、随時、組織体制の点検を行い、グループ制の活用等により、行政課題に柔軟に対応するとともに、必要に応じて市全体の組織機構の見直しと適正な人員配置を行い、効率的で実行力のある組織づくりに努めます。
210302	人材育成の推進	市の行政運営を担っている職員の「能力の向上」、「意欲の向上」に継続的に取り組みます。「能力の向上」については、職員本人の自己啓発に加え、職場における業務の遂行を通じた職場内研修と、高い知識や能力を身につけるための職場外研修に取り組みます。「意欲の向上」については、業績・能力に基づいた人事管理と、職員一人ひとりが客観的に自分の業績・能力を捉え、成長の糧とするために必要な人事評価制度の構築に取り組みます。

【CHECK (評価) 施策担当部長】

施策を達成 する上での 問題点・課 題	組織づくりについては、より良い組織で仕事ができるよう必要に応じて組織の見直しと適正な人員配置を行う必要がある。 人材育成については、人材育成方針に基づき、各種研修や人事評価を実施しているが、直近6年間で職員の約3分の1が入れ替わっている状況の中、各職員の能力や意識の向上により一層努める必要がある。
------------------------------	--

【CHECK (評価) 評価調整委員会】

(今年度は評価調整委員会による評価の対象外)	
------------------------	--

【ACTION (改善・改革)】

問題点・課 題を踏まえ た施策構成 事務事業の 改善・改革 や新規事業 についての 考え方	組織づくりについては、引き続き機構見直しや適正な人員配置に取り組む。 人材育成については、各職員の能力の向上と意欲の向上をより一層促すような職員研修を実施する。
--	---

平成31年度新規事業

	事業名 (仮称)	担当課	H31年度見込	対象・事業概要など
			事業費 (千円)	
1				
2				
3				
4				
5				
			0	