

施策評価表(平成21年度実績評価と平成23年度方針)

作成日 平成 22 年 9 月 1 日

施策No.	30	施策名	人材の育成と活用	21年度 施策位置付け	<input type="checkbox"/> 重点施策 <input checked="" type="checkbox"/> それ以外
施策統括課名	職員課	施策統括課長名	西村幸高		
施策関連課名					

1. 施策の目的と成果実績

施策の目的 「対象」	対象指標名	単位	19年度実績	20年度実績	21年度実績
職員課	職員数(4月1日)	人	810	799	760

施策の目的 「意図」	成果指標	単位	19年度実績	20年度実績	21年度実績
能力を最大限に発揮できる	職員の能力・業績が適正に評価されていると感じている職員の割合	%			
成果指標設定の考え方	能力を最大限に発揮できる環境づくりは、適正な人事評価に基づいた処遇が前提となるため、この指標を設定した。				

成果指標の把握方法(引用資料、算定式など)	人事評価制度の導入については、制度設計をはじめとして未調整部分が継続している状況であり、職員「評価」の基準ができていないため、未把握となっている。
-----------------------	---

施策の成果向上に向けての市民と行政との役割分担	市民の役割 行政の役割 職員の「人材育成と活用」は内部管理に関するものであり、すべてが行政の役割。
-------------------------	---

2. 施策成果の評価

施策成果の水準評価	<p><施策の成果水準評価></p> <input type="checkbox"/> 21年度目標を上回る実績だった <input type="checkbox"/> 21年度目標通りの実績だった <input checked="" type="checkbox"/> 21年度目標を達成出来なかった	<p>①近隣との比較</p> <p>市独自研修を含めた研修制度全般については、多摩26市と同程度の水準は維持しているものの、職員数が削減している中、他自治体等への派遣要望等には十分対応できていない。</p> <p>②時系列比較</p> <p>これまでの団塊世代の大量退職のピーク時は過ぎたが、後、2年から3年はまだかなりの正規職員が退職する予定である。現業職員の取り扱いも含め総体的な検討をしていく必要がある。</p> <p>③市民期待水準との比較</p> <p>多種多様化する市民要望や、市民満足度を得るためには、ある程度の職員体制が必要不可欠であるが、小さな行政組織を目指していく中においては、真の力のある職員を少しでも多く育成していく必要がある。</p>	<p>貢献度の「高い」事務事業名</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与管理事務 人事異動事務
	<p>根拠:</p> <p>「定員適正化計画」等に基づき、人件費総体での人件費削減を継続しており、平成22年4月1日における正規職員▲107名達成を達成すべく職員削減を継続している。しかしながら、一般事務職員数については、組織構成上限界にきており、市民満足度を得られるような体制としていくためには、「人材育成」の重要性が益々高まっている。独自研修含め様々な手法を取り入れているものの、如何に職員個々の能力を引き出しているか、今後の適正な「人事評価制度」にかかっているが、制度未整備の状況が継続していることから、目標の達成に至っていない状況である。</p>	<p>貢献度の「低い」事務事業名</p> <p>なし</p>	

3. 施策コストの実績と評価

施策トータルコスト	単位	19年度実績	20年度実績	21年度実績	①時系列比較 人件費総体での削減は確実に実施してきているが、事業費総体での大きな変動はない。 ②近隣との比較 健康管理含めた人事全般に関連する事業であり、他市との単純な金額比較は困難であるものの、総体的には効率的な運用を行っている。 ③納税者期待との比較 総人件費総体での削減を継続してきているが、厳しい社会情勢の環境の中、更なる人件費の削減を求められている。 <施策事業費の中で上位1/3を占める事務事業名> 職員共済会補助事務、公務災害、労働災害事務
①本施策を構成する事務事業の数	本数	17	17	17	
②事業費(本施策を構成する全事務事業の事業費合計)	千円	46,674	45,383	43,272	
③人件費(本施策を構成する全事務事業の人件費合計)	千円	55,572	54,221	55,555	
④トータルコスト(②+③)	千円	102,246	99,604	98,827	
効率性指標	円	57,622	56,800	56,937	
⑤事業費(定義式: ② / 職員数)	円	68,607	67,861	73,099	
⑥人件費(定義式: ③ / 職員数)	円	126,229	124,661	130,036	
⑦トータルコスト(定義式: ④ / 職員数)	円				

4. 施策の方針設定に際しての前提条件

施策の成果向上における市の関与の妥当性	<input checked="" type="checkbox"/> 市の関与の強化 <input type="checkbox"/> 市の関与の現状維持 <input type="checkbox"/> 市の関与の軽減 * 行政と市民の役割分担含む 説明： 平成20年度末に作成した「東久留米市人材育成基本方針」に基づき、更なる職員個々のスキルアップを図り、少数精鋭主義による組織強化を図っていく。	<input type="checkbox"/> 対象の増加による施策事業費の増 <input type="checkbox"/> 対象の減少による施策事業費の減 <input type="checkbox"/> 受益者の行政需要の増加による施策事業費の増 <input type="checkbox"/> 受益者の行政需要の減少による施策事業費の減 <input type="checkbox"/> 制度改訂等による施策事業費の増 <input type="checkbox"/> 制度改訂等による施策事業費の減 <input checked="" type="checkbox"/> 施策事業費の増減なし 説明： 人件費総体での削減努力は、今後においても継続していくものであるが、施策個別事業においては、効率的な運用を実施してきており、大きな変動はない。	<コスト削減不可事務事業名> (市の裁量ではコストを削減できない事務事業) 市町村職員研修事務、公務災害、労働災害事務、東京都市町村公平委員会事務、共済組合事務 平成21年度実績 17,363,000 円 (40.1 %) コスト削減不可事務事業費の金額(比率) * 市条例は含まず 市の裁量でコストを削減できる事業費の金額(比率) 平成21年度実績 25,909,000 円 (59.9 %)
	施策コスト(事業費)の成り行き予測	施策コスト削減における市の裁量余地	

5. 全庁評価会議で示された施策の方向等

(優先施策の選定) 施策の方向性	23年度の施策位置づけ : 優先施策 <input type="checkbox"/> それ以外 <input checked="" type="checkbox"/> 【主な意見】 ・職場内研修(OJT)を中心とした市独自研修の更なる充実を図っていくと同時に、市町村職員研修所との連携、専門研修等職員派遣研修を検討していく。 ・「改正労働安全衛生法」等に基づき、職員の労働安全衛生面等に対する十分なサポート体制の充実を図っていく。
	①人材育成について ・職員の少数精鋭化を図る観点から、これまで以上に人材育成施策が重要となってくる。
要検討課題	

6. 平成23年度に向けた施策方針

施策をめぐり環境・状況の変化(予測)	<国・都の方針並びに関係法規等の変化> ・平成22年8月に人事院勧告が出されたが、その中において、公的年金支給開始年齢引き上げに合わせ、平成25年度から、順次導入予定されている地方公務員の定年延長に向けた制度見直しの骨格が示された。 ・また、地域主権改革の進行により、より一層地域における「権限」・「財源」・「責任」が地方自治体に迫られ、財政の自立性がより高まりつつある。 ・こうした中、地域の実情に応じて、より効果的・効率的に実施していくための組織体制と、それを担うための人材の育成が要求されている。	成果とコストに関する方針	<取り組みべき課題> * 5.全庁評価会議で示された施策の方向等の「要検討課題」を受けて ・今後においても、組織の少数精鋭化を進める中、新たな「人事評価制度」を導入していき、具体的な目標・方針を受けて、その達成に向けて効率的な業務を遂行することで、市政全体の成果の向上を目指していく。
	<市の状況、市民ニーズの変化> ・▲107名と言う大幅な職員削減計画である、第3期「定員適正化計画」が平成22年4月1日で終了したが、今後においても、人件費総体での人件費削減が求められており、引き続き正規職員採用の抑制などが求められている。 ・その一方で、多摩地域においてもトップクラスの超高齢化社会となっている状況下、市民要望は多種多様化してきている実態である。 ・こうした中、職員に望まれる資質としては、行政の対象とする経済現象、社会現象をきちんと理解し、問題を適確に解決しなければ、専門的知識も一段と高いものが要求される。		<対応方向> ・「人材育成基本方針」に基づき、「人事給与制度」、「研修制度」、「職場環境の整備」の3本の施策を柱として、組織目標の達成とマネジメント体質の強化を図っていく。