

課名	企画政策課	作成責任者(課長)氏名	鈴木 義雄		No.	1-2
関連課	職員課		電話	371		
施策名	職員の資質向上					
総合計画の施策体系	第6章 計画の推進に向けて 第1節 行政運営 ↳ (5) 職員の資質向上 ※長期総合計画P208					
総合計画上の施策基本方針	<p>様々な課題に対して柔軟かつ的確に対応するため、市民、事業者、市の連携と協力を進め、分権型社会にかなったまちづくりを進めるほか、長期総合計画に基づく計画的な行政運営に努めるとともに、行政改革大綱に基づく事務事業の見直しや行政機構の弾力的な運用、民間活用の推進による市民サービスの向上、市民との協働による多様化する市民ニーズへの対応などに取り組みます。</p> <p>また、男性、女性、子ども、高齢者、障害のある人など全ての市民に対して、公平・公正を心がけ、生活重視の行政運営を行います。</p> <p>さらに、電子自治体の推進に向けて、ICTの有効活用により、市民の利便性の向上と業務の簡素化・効率化を推進します。</p>					
市民意識調査関連項目結果	<p>問65「あなたは、本市の行政サービスについてどの程度満足していますか。」 →どちらともいえない40.4%、どちらかといえば満足している24.4%、わからない10.2%、どちらかといえば満足していない8.0%、満足していない5.9%、満足している4.8% (※無回答6.3%)</p>					
成果指標の推移	成果指標	現況値(年度)	H28年度達成値	目標値(年度)	備考	
	①職員提案制度で採用された提案件数	4件/年(H26)	0件/年(H28)	6件/年(H32)	※趣旨採用は件数に含まない。	
	②					
施策を構成する事務事業等 ※当該施策に関する取組を全て記入してください。	事務事業、補助金等の名称	施策への貢献度		事業の優先度	今後の方向性	
	① 職員提案制度実施事務	やや高い		やや高い	見直し	
	②					
	③					
	④					
	⑤					
	⑥					
	⑦					
	⑧					
	⑨					
	⑩					
	⑪					
	⑫					
	⑬					
	⑭					
	⑮					
	⑯					
⑰						
※備考 第六次行政改革大綱の「項番038：職員提案制度の見直し」において、平成29年度末までに見直しを行う旨の内容が掲げられている。						

一 次 評 価	<p>①【施策を取り巻く環境及びその変化】</p> <p>市政運営に対する市民の意見や要望は多岐にわたっており、多様化の傾向にある。 そのため、市民サービスや市民満足度の更なる向上を図るため、職員の資質向上が求められている。</p>
	<p>②【これまでの事務事業、補助金等の見直し状況】</p> <p>職員提案制度については、制度の活性化に向けて、平成25年度及び平成26年度において見直しを行っている。 過去の見直し内容：①提案者に再任用短時間勤務職員及び嘱託員を追加、②所管する業務に関する提案を制限、③提案期間を随時から年2回に変更、④審査方法及び審査基準の変更</p>
	<p>③【新規事業の予定、検討状況】</p> <p>特になし</p>
	<p>④【施策目標、成果指標等の達成に向けた今後の課題】</p> <p>職員提案制度については、近年、提案件数が低調であることから、活性化に向けた方策について検討を進める必要がある。 また、成果指標に掲げられた採用件数には、趣旨採用された提案は含まれないため、今後は、より多くの提案が採用されるよう、制度の見直しを図る必要がある。</p>
	<p>⑤【見直し方針(投入する人員及び予算、施策を構成する事務事業等に見直しの余地はないか)】</p> <p>第六次行政改革大綱の「項番038：職員提案制度の見直し」において、平成29年度末までに見直しを行う旨の内容が掲げられているため、より効果的な制度となるよう改正を図る。</p>
	<p>⑥【総合的意見(今後の施策展開、方向性等)】</p> <p>職員提案制度については、市が実施する事務事業等の改善を促進し、職員の資質向上を図る上で一定の意義があることから、今後も継続することが適当であると考えます。 しかし、近年は職員からの提案件数が低調であることから、提案件数の増加に向けた見直しを図る必要がある。 また、施策に掲げる成果指標の達成に向けて、より多くの提案が採用されるよう、制度の活性化に向けた仕組み作りも併せて行っていきたい。</p>
一 次 評 価	<p>【総合的意見(今後の施策展開、方向性等)】</p> <p>自治体を取り巻く環境は大きく変化しており、様々な課題に対して柔軟かつ的確に対応するため、職員の資質を向上させることは重要な施策であり、今後も継続することが適当である。 なお、職員に対する研修については、人事考課の結果を分析するなど、各職員に必要な研修の把握に努めるとともに、市や東京都市町村職員研修所等が行う研修への積極的な受講を促していく必要があるが、職員の意欲を尊重するだけでなく、新規採用職員など、研修効果が高く見込まれる職員を優先的に受講させることにも留意すべきである。また、職場外の研修だけでなくOJTの推進にも力を入れ、職員の業務に対する理解を深めるとともに、指導力の向上を図ることが肝要である。 また、職員提案制度については、近年、提案件数が低調であることから、過去に行った制度改正の内容を十分に精査の上、職員が提案しやすい環境作りに努めるとともに、提案の採用基準を下げることなく、採用提案の増加に向けた見直しを図ることが肝要である。</p>
	<p>行政評価委員会意見</p> <p>本施策は、複雑・多様化する行政課題に対応可能な職員を育て、また、その資質を向上させていくものであり、当委員会としても継続することが適当であると判断する。 他方、職員自己啓発助成金の申請件数や職員提案制度の提案件数が低調であることを踏まえると、自己啓発等を積極的に行う十分な動機付けができていないものと思料する。 よって、今後は、キャリアパスを描きやすくする体制を整備するなど、職員の自己啓発や研修等に対する意欲を向上させる取組を進めることにより、本施策をより有効的に実施していくことを求めたい。</p>