

### 3 人材育成ビジョン

#### 3-1：人材の確保と育成

##### 3-1-1：高い成果を生み出す職員を増やす

『市民価値を高めることのできる職員』

- ① 経営的な感覚を持ち、効率的な行政運営を行う職員
- ② 市民とともに考え、協働によるまちづくりを進める職員
- ③ 市民の安全・安心をまもる職員

以上の3つの視点を兼ね備え、市民の福祉向上と地域社会の発展のために、最適なサービスとは何かを常に問い続け、改革・実行できる職員が育成されている。

##### 3-1-1-1：優秀な人材を確保します

###### 【施策の基本方針】

人材育成においては、出発点である採用の時点で、資質の優れた者をいかに確保するかということが重要となることから、『市民価値を高めることのできる職員』としての資質を見極め、行政需要の複雑化・高度化に対応できる人材を確保できるよう、試験制度を見直し積極的な採用活動を実施します。



###### 【施策の現状・経過】

職員採用に当たり、「本市が求める職員像」を募集要項に明記するするとともに、試験方法にも改善を加えながら優秀な人材の確保に努めています。

## 1. 施策の達成状況

### 【1】市民満足度による実績及び目標（％）

| 施策達成度指標          | H22年度 | H26年度 |      | H30年度 | 測定方法    |
|------------------|-------|-------|------|-------|---------|
|                  | 実績    | 目標    | 実績   | 目標    |         |
| 「市の広報・広聴の充実」の満足度 | 67.1  | 68.0  | 66.7 | 68.0  | 市民満足度調査 |

### 【2】成果指標による目標

| 施策達成度指標①   | H26年度                                | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 |
|------------|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 職員採用計画の達成度 | 95%                                  | 95%   | 97%   | 99%   | 100%  |
| 指標①の内容     | 達成度（％）＝（一般行政職の採用者数÷一般行政職の採用計画人員）×100 |       |       |       |       |

## 2. 施策実施上の留意点

- 毎年度、職員採用計画を策定する。



## 3. 主な事業名と内容、成果（活動）指標、協働指標

※H25年度は実績、H26年度以降は目標

| 事業名             | 主な内容  |       |       |       |       | 市民協働指数    |
|-----------------|---|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 職員採用事業          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員採用試験・採用基準の見直し</li> <li>・ 職員募集時の「求める職員像・資質」の明示</li> </ul> |       |       |       |       | ①<br>行政主体 |
| 成果（活動）指標        | H25年度   | H26年度 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度     |
| （活動） 求める職員像の公表  | 1回  | 1回    | 1回    | 1回    | 1回    | 1回        |
| （成果） 職員採用計画の達成度 | 80%   | 95%   | 95%   | 97%   | 99%   | 100%      |

### 3 人材育成ビジョン

#### 3-1-1-2：人材を育成します

##### 【施策の基本方針】

『市民価値を高めることのできる職員』を育成するため、コミュニケーション能力の向上、プロ意識・コスト意識・当事者意識の向上、長期的な広い視野で物事を判断する能力の向上、市民が求めるものを行政サービスに反映していく能力の向上などを目的とした研修メニューを充実させていきます。



##### 【施策の現状・経過】

階層別研修、専門研修、派遣研修などさまざまな研修メニューを提供し、職員の資質向上に努めています。

#### 1. 施策の達成状況

##### 【1】市民満足度による実績及び目標（％）

| 施策達成度指標          | H22 年度 | H26 年度 |      | H30 年度 | 測定方法    |
|------------------|--------|--------|------|--------|---------|
|                  | 実績     | 目標     | 実績   | 目標     |         |
| 「市の広報・広聴の充実」の満足度 | 67.1   | 68.0   | 66.7 | 68.0   | 市民満足度調査 |

##### 【2】成果指標による目標

| 施策達成度指標①   | H26 年度   | H27 年度 | H28 年度 | H29 年度 | H30 年度 |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| 市職員の対応の満足度 | 83%  | 85%    | 87%    | 89%    | 90%    |
| 指標①の内容     | 市民 100 人からなる市政モニターにアンケート調査を行う。<br>(あいさつ、言葉づかい、親切でいていねいな対応、身だしなみの平均値) |        |        |        |        |

#### 2. 施策実施上の留意点

- 組織機構における戦略
- 内部講師の養成
- 地域研修機構との連携



#### 3. 主な事業名と内容、成果（活動）指標、協働指標

※H25 年度は実績、H26 年度以降は目標

| 事業名             | 主な内容  |        |        |        |        | 市民協働指数    |
|-----------------|---|--------|--------|--------|--------|-----------|
| 職員研修事業          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員研修の充実</li> <li>・積極的な研修への参加</li> </ul> |        |        |        |        | ①<br>行政主体 |
| 成果（活動）指標        | H25 年度  | H26 年度 | H27 年度 | H28 年度 | H29 年度 | H30 年度    |
| (成果) 市職員の対応の満足度 | 83%   | 83%    | 85%    | 87%    | 89%    | 90%       |

| 事業名             | 主な内容   |        |        |        |        | 市民協働指数    |
|-----------------|--|--------|--------|--------|--------|-----------|
| 市民サービス向上委員会運営事業 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・市民の視点に立ったサービスの充実を図るための施策を検討</li> </ul> |        |        |        |        | ②<br>行政主導 |
| 成果（活動）指標        | H25 年度   | H26 年度 | H27 年度 | H28 年度 | H29 年度 | H30 年度    |
| (成果) 市職員の対応の満足度 | 83%  | 83%    | 85%    | 87%    | 89%    | 90%       |

### 3 人材育成ビジョン

#### 3-2：職員のやる気が活かされる人事制度の構築

##### 3-2-1：職員の能力が発揮できる経営がされている

職員のコンセンサス（合意）が得られる人事評価制度を確立し、職員の発揮した能力及び挙げた業績等を適正に評価し、これを任用・給与その他の人事管理の基礎とするなど、職員の能力を最大限に発揮できる経営がなされている。

##### 3-2-1-2：能力に応じた適正評価等を進めます

###### 【施策の基本方針】

引き続き「個別目標（個人目標）」を設定する業績評価を進めるとともに、発揮した能力が職務遂行能力と適性を有するかどうかを判断する能力評価を導入し、能力と業績が活かされる昇任・給与制度を目指します。また、男女を理由とした格差等が生じないようにします。



###### 【施策の現状・経過】

目標管理による人事評価の結果を勤勉手当に反映させ、職員のモチベーション向上と能力発揮に努めています。

### 1. 施策の達成状況

#### 【1】市民満足度による実績及び目標（％）

| 施策達成度指標         | H22 年度 | H26 年度 |      | H30 年度 | 測定方法    |
|-----------------|--------|--------|------|--------|---------|
|                 | 実績     | 目標     | 実績   | 目標     |         |
| 「窓口サービスの対応」の満足度 | 70.1   | 75.0   | 72.3 | 75.0   | 市民満足度調査 |

#### 【2】成果指標による目標

| 施策達成度指標①     | H26 年度                                   | H27 年度 | H28 年度 | H29 年度 | H30 年度 |
|--------------|--|--------|--------|--------|--------|
| 勤勉手当の成績率への反映 | 50%                                      | 50%    | 100%   | 100%   | 100%   |
| 指標①の内容       | 0%（反映なし）、50%（6月期のみ反映）、100%（6月期・12月期とも反映） |        |        |        |        |

### 2. 施策実施上の留意点

- 人事評価の公平性、透明性、信頼性の確保
- 頑張っている職員が報われる評価制度の構築



### 3. 主な事業名と内容、成果（活動）指標、協働指標

※H25 年度は実績、H26 年度以降は目標

| 事業名             | 主な内容  |        |        |        |        | 市民協働指数    |
|-----------------|---|--------|--------|--------|--------|-----------|
| 自治人事制度構築事業      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事、給与制度の検討</li> <li>・人事評価制度の構築</li> </ul> |        |        |        |        | ①<br>行政主体 |
| 成果（活動）指標        | H25 年度  | H26 年度 | H27 年度 | H28 年度 | H29 年度 | H30 年度    |
| （活動） 制度の構築      | 検討  | 構築     | 試行     | 実施     | 見直し・検討 | 見直し・検討    |
| （成果） 市職員の対応の満足度 | 83%   | 83%    | 85%    | 87%    | 89%    | 90%       |

| 事業名               | 主な内容   |        |        |        |        | 市民協働指数    |
|-------------------|--|--------|--------|--------|--------|-----------|
| 人事評価反映事業          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事評価基準、昇任・分限処分基準の周知</li> <li>・勤勉手当への反映</li> <li>・昇給への反映</li> <li>・昇任試験制度の導入検討</li> </ul> |        |        |        |        | ①<br>行政主体 |
| 成果（活動）指標          | H25 年度   | H26 年度 | H27 年度 | H28 年度 | H29 年度 | H30 年度    |
| (活動) 人事評価基準等の周知   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%      |
| (成果) 勤勉手当の成績率への反映 | 50%  | 50%    | 50%    | 100%   | 100%   | 100%      |

### 3 人材育成ビジョン

#### 3-3：人材育成のための環境整備

##### 3-3-1：人材を育成する環境が整っている

優秀な人材の確保・育成に向けた個々の職員の能力が発揮しやすい職場環境が形成されているとともに、仕事と生活の調和を図り安心して働くことのできる職場づくりが進められている。

##### 3-3-1-1：人材を育てる職場をつくります

###### 【施策の基本方針】

職員の能力開発にとって職場環境は大変重要な要素であることから、人材を育成する職場風土を作るための管理職の意識改革に努めるとともに、組織目標の明確化や職員提案制度の充実、また、健康管理や勤務体制の弾力化等にも取り組みます。



###### 【施策の現状・経過】

研修やOJTの推進等を通じて、職場規律を遵守した良好なコミュニケーションのとれる職場環境に努めています。

#### 1. 施策の達成状況

##### 【1】市民満足度による実績及び目標（％）

| 施策達成度指標         | H22年度 | H26年度 |      | H30年度 | 測定方法    |
|-----------------|-------|-------|------|-------|---------|
|                 | 実績    | 目標    | 実績   | 目標    |         |
| 「窓口サービスの対応」の満足度 | 70.1  | 75.0  | 72.3 | 75.0  | 市民満足度調査 |

##### 【2】成果指標による目標

| 施策達成度指標①      | H26年度               | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 |
|---------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|
| 年次有給休暇の平均取得日数 | 11日                 | 11日   | 11日   | 12日   | 12日   |
| 指標①の内容        | 平均取得日数＝年間総取得日数÷総職員数 |       |       |       |       |

#### 2. 施策実施上の留意点

- 働きやすい環境の整備



#### 3. 主な事業名と内容、成果（活動）指標、協働指標

※H25年度は実績、H26年度以降は目標

| 事業名               | 主な内容                 |       |       |       |       | 市民協働指数    |
|-------------------|----------------------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 勤務体制検討事業          | ・時差勤務制度など勤務体制の弾力化の検討 |       |       |       |       | ①<br>行政主体 |
| 成果（活動）指標          | H25年度                | H26年度 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度     |
| （活動）早出遅出勤務請求者数    | —                    | 5人    | 6人    | 7人    | 8人    | 9人        |
| （成果）年次有給休暇の平均取得日数 | 8日                   | 11日   | 11日   | 11日   | 12日   | 12日       |