

### 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

- ・市民の立場になって考え、親切な対応と笑顔で接する職員
  - ・質の高い行政サービスを提供できる職員
  - ・専門知識を持ち、常に誠意を持って職務を遂行し信頼される職員
  - ・コスト意識を持って業務の効率化に励む職員
  - ・幅広い視野と創造力・行動力を持ち、市民と協働して地域づくりを進めることのできる職員
- こうした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

職員採用を人材確保の最も有効な手段と位置づけ、専門的な知識や新しい発想を持った優秀な人材を幅広い階層から確保できるよう、試験制度、選考基準の見直しに努めます。



### 1. 施策の達成状況(実績と目標)

#### (1)市民満足度による実績および目標(%)

施策達成度指標	平成19年度	平成22年度		平成26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	62.8	65	67.1	68	市民満足度調査

#### (2)成果指標による目標

①施策達成度指標	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	最終年度
職員採用計画の達成度	90%	95%	95%	95%	100%	100% (H30年度)
指標の内容	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. 施策に関連する計画

職員採用計画

### 4. 主な事業名と内容、成果(活動)指標、協働指標 ※H21年度は実績、H22年度、中期計画期間(H23年度からH26年度)は目標

事業名	職員採用事業	主な内容	成果(活動)指標				市民協働指数	①行政主体
			H21年度	H22年度	H23年度	H24年度		
		・職員採用試験・採用基準の見直し ・職員募集時の「求める職員像・資質」の明示						
			H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
	(活動)	求める職員像の公表	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	(成果)	職員採用計画の達成度	80%	90.0%	95%	95%	95%	100%

### 3-1-1-2:人材を育成します

自己啓発を職員の能力開発の基本と位置づけ、研修制度の見直しや充実化、及び職場内研修の推進に努めていくとともに、説明責任やファシリテーション能力向上を図るため、市民対話機会を積極的に活用することを推奨します。



#### 1. 施策の達成状況(実績と目標)

##### (1) 市民満足度による実績および目標(%)

施策達成度指標	平成19年度	平成22年度		平成26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	62.8	65	67.1	68	市民満足度調査

##### (2) 成果指標による目標

①施策達成度指標	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	最終年度
専門研修・特別研修延べ参加者数	70人	74人	100人	110人	120人	120人(H30年度)
指標の内容	達成度(人) = (受講者数 × 研修日数)					
②施策達成度指標	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	最終年度
自主研修延べ参加者数	2,844人	3,628人	3,900人	4,000人	4,300人	4,300人(H30年度)
指標の内容	達成度(人) = (受講者数 × 研修日数)					

#### 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. 施策に関連する計画

人材育成基本方針

#### 4. 主な事業名と内容、成果(活動)指標、協働指標 ※H21年度は実績、H22年度、中期計画期間(H23年度からH26年度)は目標

事業名	職員研修事業	主な内容	成果(活動)指標				市民協働指数	①行政主体
			H21年度	H22年度	H23年度	H24年度		
		・職員研修の充実 ・積極的な研修への参加						
			H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
	(成果) 研修計画と研修派遣		2,439人	2,914人	3,702人	4,000人	4,110人	4,420人

### 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

市民と職員の両者のコンセンサス（合意）が得られる人事評価制度を確立し、職員の業績等を適正に評価する昇任・給与制度が構築されるなど、職員の能力を最大限に発揮できる経営がなされている。

#### 3-2-1-1: 目標管理による人事評価を進めます

部局毎の組織目標を達成するために、人事評価制度において「個別目標（個人目標）」を設定する制度を導入します。また、人事異動（人員配置）においてジョブローテーション制度や複線型人事制度の導入を進めます。



#### 1. 施策の達成状況（実績と目標）

##### (1) 市民満足度による実績および目標（%）

施策達成度指標	平成19年度	平成22年度		平成26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	66.3	-	70.1	75	市民満足度調査

##### (2) 成果指標による目標

① 施策達成度指標	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	最終年度
個人目標の設定割合（一般行政職）	62%	59%	58%	100%	100%	100%（H30年度）
指標の内容	（現制度） 達成度（%）＝（個人目標設定対象職員（消防職・保育士・幼稚園教諭除く） ÷ 普通会計部門における定員計画目標人員）×100 *平成24年度までに制度改定予定					

#### 2. 施策実施上の留意点

- ・ 目標の難易度（職種・職域区分の検討）

#### 3. 施策に関連する計画

#### 4. 主な事業名と内容、成果（活動）指標、協働指標 ※H21年度は実績、H22年度、中期計画期間（H23年度からH26年度）は目標

事業名	目標管理による人事評価	主な内容	成果(活動)指標				市民協働指数	① 行政主体
			H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
		・ 人事評価基準、昇任・分限処分基準の周知 ・ 勤勉手当の成績率への反映 ・ 昇給への反映 ・ 昇任試験制度の導入検討						
			62%	62%	59%	58%	100%	100%

### 3-2-1-2: 能力に応じた適正評価等を進めます

人材育成を主眼に、職員の人事評価が昇任や給与に適正に反映されるなど、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。

#### 1. 施策の達成状況(実績と目標)

##### (1) 市民満足度による実績および目標(%)

施策達成度指標	平成19年度	平成22年度		平成26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	66.3	-	70.1	75	市民満足度調査

##### (2) 成果指標による目標

①施策達成度指標	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	最終年度
勤勉手当の成績率への反映	50%	50%	50%	100%	100%	100% (H30年度)
指標の内容	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

- ・人事評価の透明性の確保
- ・頑張っている職員が報われる評価制度の構築

#### 3. 施策に関連する計画

#### 4. 主な事業名と内容、成果(活動)指標、協働指標 ※H21年度は実績、H22年度、中期計画期間(H23年度からH26年度)は目標

事業名	人事評価反映事業	主な内容	成果(活動)指標				市民協働指数	①行政主体
			H21年度	H22年度	H23年度	H24年度		
		・人事評価基準、昇任・分限処分基準の周知 ・勤勉手当への反映 ・昇給への反映 ・昇任試験制度の導入検討						
			H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
			100%	100%	100%	100%	100%	100%
			50%	50%	50%	50%	100%	100%
事業名	自治人事制度の構築事業	主な内容	成果(活動)指標				市民協働指数	①行政主体
			H21年度	H22年度	H23年度	H24年度		
		・給与、人事制度の検討 ・人事評価制度の構築						
			H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
			—	検討	答申	構築	実施	見直し・検討
			—	—	—	—	50%	55%

### 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、仕事と家庭の両立ができる働きやすい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

職員のやる気や能力が活かされる職場環境の形成に努めるとともに、組織目標の公表や、職員提案制度の充実、健康管理、勤務体制の弾力化等に取り組みます。



#### 1. 施策の達成状況(実績と目標)

##### (1) 市民満足度による実績および目標(%)

施策達成度指標	平成19年度	平成22年度		平成26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	66.3	-	70.1	75	市民満足度調査

##### (2) 成果指標による目標

①施策達成度指標	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	最終年度
年次有給休暇の平均取得日数	9日	9日	10日	10日	11日	12日(H30年度)
指標の内容	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. 施策に関連する計画

#### 4. 主な事業名と内容、成果(活動)指標、協働指標 ※H21年度は実績、H22年度、中期計画期間(H23年度からH26年度)は目標

事業名	勤務体制検討事業	主な内容	時差勤務制度など勤務体制の弾力化の検討				市民協働指数	①行政主体
			H21年度	H22年度	H23年度	H24年度		
成果(活動)指標			H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
(活動) 早出遅出勤務請求者数			—	—	2人	3人	4人	5人
(成果) 年次有給休暇の平均取得日数			8日	9日	9日	10日	10日	11日