

施策評価シート(対象:H28年度実施施策)

H29年度評価

施策名	機能的な組織づくりと人材育成			総合計画コード	656
部名	市長公室	主管課名	政策企画課	主管課部課コード	010100
関連部課名	総務部(職員課)				

1. 施策概要

めざす目的成果	職員の育成が図られ、多様なニーズ、行政課題等に対応することのできる柔軟で機能的な組織運営が行われている。				
施策概要	総合調整機能の強化を図りながら、組織の効率的・弾力的な運営に努める。また、人を育てる職場づくりの推進、職員の能力開発を進め、職員や組織の活性化を図る。				
個別計画 関連計画	計画名称	朝霞市人材育成基本方針Ver2		計画期間	H 24 年度 ~ H 年度
					H 年度 ~ H 年度
					H 年度 ~ H 年度

2. 実施結果

H28年度の 施策の実施内容	庁議及び政策調整会議を開催し、重要施策等に関する意思決定を行った。 長寿はつらつ課内に地域包括ケア推進係を新設するなど、機構改革を行った。また、公の58施設について指定管理者候補者の選定及び指定を実施した。 採用試験、昇任試験及び人事異動等を実施し、適正な人事管理を行った。 職員研修の実施や、人事考課業務の進行管理を行うなど、職員の能力開発を図った。 日本郵便株式会社(朝霞市内郵便局)との地域における協力に関する協定及び災害発生時における協力に関する協定を締結した。					
H28年度の 基本概念(コンセプト)の実施内容	安全・安心なまち	日本郵便株式会社(朝霞市内郵便局)との地域における協力に関する協定及び災害発生時における協力に関する協定を締結した。				
	子育てがしやすいまち	子育てをしやすくするため、職員の育児休暇取得の促進を図った。				
	つながりのある元気なまち	重要施策等に関する意思決定を行うにあたって、庁議及び政策調整会議を開催し、庁内の情報共有や意識の共有を図った。				
	自然・環境に恵まれたまち	基地跡地公園・シンボルロード整備基本計画の見直しにおいて、基地跡地利用計画に基づいて将来的に自然環境に恵まれた利用がなされるよう検討に加わり、意見交換を行った。				
総コスト (事業費+人件費)	単位:千円 (決算)	H28年度(見込)	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度
		61,829	—	—	—	—

指標名 (説明)	単位	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	前期基本計画目標 H32年度
		目標・計画	目標・計画	目標・計画	目標・計画	目標・計画
		実績(見込)	実績(見込)	実績(見込)	実績(見込)	実績(見込)
① 機能的な組織づくりと人材の育成の推進 (説明) 組織の強化と職員の育成の2つを柱として行政サービスの強化を図っていく。	—	推進	推進	推進	推進	推進
		推進	—	—	—	—
② (説明)						
			—	—	—	—

### 3. 施策の分析

達成度  (目標の達成状況はどうか)	<input type="radio"/> A 目標・計画を大幅に上回る成果があがっている(5点) <input type="radio"/> D 目標・計画を下回り、十分な成果があがらなかった(2点) <input type="radio"/> B 目標・計画を十分に上回る成果があがっている(4点) <input type="radio"/> E 目標・計画を大幅に下回り、ほぼ成果があがらなかった(1点) <input checked="" type="radio"/> C 目標・計画どおりに成果があがっている(3点) (説明) 市の重要な意思決定にあたって、庁議及び政策調整会議を開催するなど総合調整を行うことができた。 職員研修や人事考課の進行管理を行うなど、職員の人材育成に取り組み、能力向上を図ることができた。
必要性  (ニーズは今後どう変化するか)	<input type="radio"/> A ニーズ及び解決すべき課題は大きく増加する方向にある <input type="radio"/> D ニーズ及び解決すべき課題は減少する方向にある <input checked="" type="radio"/> B ニーズ及び解決すべき課題は増加する方向にある <input type="radio"/> E ニーズ及び解決すべき課題は大きく減少する方向にある <input type="radio"/> C ニーズ及び解決すべき課題は現状と変わらない (説明) 様々な分野にまたがる施策が多いことため、今後も全庁的に調整を図りながら進める必要がある。 多様化、複雑化する市民ニーズに応えるための人材育成が必要と考える。
施策を進める上での問題点・課題	(説明) 県からの権限移譲等に加えて、国の施策、法令による義務付け・枠付けの見直しを考慮した組織機構の見直しを行う必要がある。 市民や職員のニーズ、社会動向等を踏まえて、研修内容の点検・見直しを行う必要がある。

### 4. 今後の展開方針〔部としての判断〕

施策の方向性	[複数選択可] <input checked="" type="checkbox"/> 重点化 <input type="checkbox"/> 内容の見直し (説明) 柔軟な組織体制の整備と限られた人員の効率的な配置により、多様化・専門化する行政課題に迅速かつ的確に対応できるよう、組織の効率的・弾力的な運営に努める。 研修を職員のニーズや時代に即した内容に改めるとともに、職員を積極的に派遣研修に参加させ、より専門的な知識・技術を習得させることで、職員の業務遂行能力の向上につなげる。					
行政と市民の役割分担	<input type="radio"/> I 行政の関与(役割)を拡大 <input checked="" type="radio"/> II 行政・市民の関与(役割)バランスを維持 <input type="radio"/> III 市民の関与(役割)を拡大 (説明) 市民のニーズに応えられるような組織の効率的・弾力的な運営、人材育成を行っていく。					
施策を構成する事務事業の次年度の方向性	事務事業名	総コスト(事業費+人件費)		有効性 貢献度	優先性 緊急性	H30に向けた 投入資源の方向性
	1 政策総務事務事業	7,531	13,281	3	3	現状のまま
	2 職員人事管理事業	31,410	33,580	3	3	現状のまま
	3 職員人材育成事業	13,663	14,968	4	3	現状のまま
	4					
	5					
	計 (単位:千円)	52,604	61,829	—	—	—
	<input type="checkbox"/> 6事業以上の事務事業の位置付けがあるため、別紙に記載					
審議会等の第三者機関の評価(意見)	【行政改革懇談会】・多様化する業務に対応するため、また風通しの良い組織にしていくためには、部署を超えた横断的な連携が重要になると思う。今後取組を進めていくにあたって、この点をしっかり意識して行って欲しい。・組織トップの経営方針が職員の末端の職員全員にまで行き渡っていることが組織運営の上で重要である。 【まち・ひと・しごと創生総合戦略審議会】・若手職員がどんどん新規事業を打ち上げられるよう、育成してほしい。例えば、民間企業・シンクタンク・先進自治体等への派遣研修など。					
部長の意見	多様化する行政需要に応える組織機構の在り方について、市民の視線、また経営的な視点で常に見直し、効果的、効率的な市政運営に資するよう改善していく。 また、近年課題となっている長時間労働の是正や多様な働き方の実現に取り組む「働き方改革」に配慮しつつ、住民の福祉の増進のため最少の人員で最大の行政効果を目指した人員配置について検討する。					