

豊明市行政評価制度「施策」評価票

施策評価票番号

50

1 施策の概要

1-1 施策の名称	組織運営・人材開発			基本施策コード	6 2 2
1-2 担当	部	行政経営部	課 又は施設	秘書政策課	評価票作成者 秘書政策課長 横山孝三
1-3 総合計画における施策の体系	節	計画推進「効率的で顧客志向の行政経営」			
	項	行政経営			
1-4 施策の目的	計画的な職員採用を行い、行政の円滑な運営を確保すること。また新たな時代にふさわしい能力を有した人材を育成するため能力開発を進める。				

	平成22年度評価 (前期の成果)	平成27年度評価 (全期間の成果)
担当課評価	A	
総合評価	A	

施策評価の判定基準

- A : 施策の目的を効果的に達成しているので継続する
- B : 施策推進の実施手法等に改善の必要がある

1-5 総合計画における基本成果指標	基本成果指標名	前期(平成18年度~平成22年度)			全期間(平成23年度~平成27年度)			指標の定義
		目標値(単位)	実績値(単位)	達成率(%)	目標値(単位)	実績値(単位)	達成率(%)	
	職員数	540(人)	517(人)	440(%)	491(人)			「定員管理適正化計画」に基づく指標
	公募研修及び自主研修の参加者数	80(人)	105(人)	131(%)	100(人)			公募研修応募受講者(実績)数及び自主研修参加者数(政策課題実務研修、自主研究グループ研修は構成人員を計上)

2 施策の担当課による評価結果

評価の内容	今後の環境変化を踏まえた課題認識	既存事業の構成や優先順位の考え方、新規事業の必要性の考え方	施策の担当課としての単年度の取り組みの自己評価
平成18年度	厳しい財政状況の下で、行政のスリム化が求められる一方、多様な住民ニーズに応えることができる職員が必要とされている。	職員構成の平準化のため定員は平成21年度まで暫定増としている。また、自己研鑽を目指す職員・グループへの支援制度を制定する。	職員定数の暫定増については、当初計画よりやや縮小した。また、研修への参加者数については計画どおりメニューを増やし、参加者増を図ることができた。
平成19年度	本市の厳しい財政状況の下、効率的・効果的な行政運営を目指し、少数精鋭主義の徹底を図っていくことが必要	団塊の世代の大量退職の職員補充を極力抑さえ、指定管理者制度やアウトソーシングなどを積極的に推進	平成18年度の退職者14名に対し、新規採用職員を16名とし、集中改革プランの計画数値より6名下回った。
平成20年度	厳しい財政状況の下で、スリムで効率的な行政を目指し、市民ニーズに応える組織力の向上が必要である。	増加する退職職員の補充を極力抑制しつつ、市民サービスの低下を招かないように職員資質の向上と組織力アップに努める。	平成19年度の退職者25名に対し、新規採用職員を20名とし、集中改革プランの計画数値より7名下回った。
平成21年度	厳しい財政状況の下、更なる職員削減が進む中、地方分権時代に対応できる職員の育成が必要	行政のスリム化を進めつつ、人事管理システム・研修・職場環境等を連携させた人材育成に努める。	平成20年度の退職者24名に対し、新規採用職員を7名とし、集中改革プランの計画数値より19名下回った。
平成22年度	本市の厳しい財政状況を認識して、職員数を削減しスリムで効率的な行政の実現が求められている。職員数を削減することにより行政サービスの低下を招かないよう、職員の意欲・能力の向上を図っていかねばならない。平成21年度の退職者27名に対し、新規採用職員を14名とし定員管理計画の計画数値より23名下回った。		
平成23年度			
平成24年度			
平成25年度			
平成26年度			
平成27年度			

