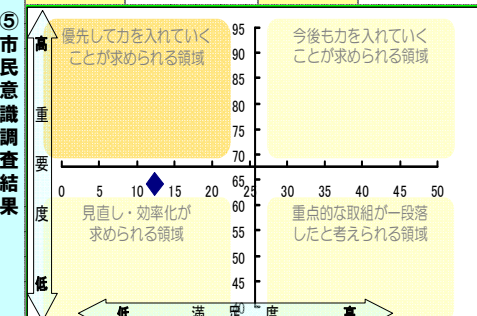


施 策 カ ル テ

1 施策の位置付け

担当課	人事課						
総合計画 政策の柱	持続的発展が可能な都市の自治基盤を確立するために	政策名 (基本施策名)	行政経営基盤を強化する	取組の 基本方向	「行政経営基盤を強化する」ため、限られた経営資源を最大限に活用することのできる「効果的で効率的な行政経営システムの確立」、地域に視点を置いた行政経営を進めるための「地区行政の推進」、さまざまな行政課題を解決し、より魅力あるまちづくりを進めていくための「行政の組織力の向上」、将来にわたって魅力あるまちづくりを進めていくための「財政基盤の強化」に、重点的に取り組みます。	政策目標 (基本施策目標)	本市の行政運営を効率的・効果的に行うことで、行政経営基盤が強化されています。

2 施策の現状と達成状況、課題の抽出

①施策名	行政の組織力の向上		④施策の達成状況	施策指標(単位)						達成率 (%)		
	行政が組織力を高め、さまざまな、まちづくりの課題に対応しています。			H19:基準	H20	H21	H22	H23	H24:目標			
②施策目標			④施策の達成状況	指標① (総合計画に基づく指標)	現職務に「やりがい」をもっている職員割合	50	51	80	80	68	70	114.0%
③施策を取巻く環境	国・県等の動向	・社会情勢の変化等により行政課題が高度化・多様化し、地方分権が本格化する中、自治体の自己決定能力や自己責任が問われており、それを担うに相応しい政策形成能力や課題解決能力を有する自律行動型の職員が求められている。 ・県においては、職員の働きがいを高めるため、職員の登用や適材適所の人事配置等に活用する人事評価システムの本格導入を予定している。		指標②								
	外部意見 その他	・第5次総合計画審議会分科会において、「まちづくりに幅広い知識を持った職員を育てるため、人事や人の活用の仕方を変える必要がある。」との意見があった。 ・市民から縦割り行政を指摘されており、市民協働に必要な効果的なまちづくりに取り組むことのできる組織の継続的な改善が求められている。		指標③								
				指標④ (特記事項)								
⑤市民意識調査結果 			⑥施策の評価 達成度(単年度目標) ● 達成している(90%以上) 概ね達成(70%~90%未満) 達成していない(70%未満) 説明 必要性・緊急性(住民・社会ニーズ) ● 増加している ● 横ばい 減少している 説明 適切性(適切な事務事業の選択、実施) ● 十分である 不十分な事業が一部ある 不十分な事業が複数ある 説明 有効性(政策目標への効果) ● 十分である やや不十分である 不十分である 説明		⑦現状分析と課題の抽出 (③⑤⑥を踏まえた分析) 成果が見られる点 改善の必要な点							

3 今後の取組方針

⑧取組の考え方	総論	本市では、地方分権時代を担うに相応しい自律行動型職員の育成を目指して、職員一人ひとりの政策形成能力や課題解決能力の向上に取り組むとともに、努力して成果を上げた職員が適正に処遇される人事制度の構築を進めることにより、最小の資源で高度化・多様化する市民ニーズへの対応を図っているところである。今後も、職員のやりがいを高めるような人事管理制度の充実や、研修などを通じた職員の能力開発の促進、簡素で効率的な執行体制の整備に取り組んでいくことにより、行政の組織力の向上を図る。	⑨政策評価 会議意見	同左
	重点事業	目標管理により組織と個人の目標が関連付けられ、個人が努力した成果が組織目標の達成につながり、職員の職務に対するやりがいが高まっている現状を踏まえ、努力して成果をあげた職員が適正に処遇される人事管理制度の構築をさらに推進する。		
	見直し事業	—		

4 施策を構成する事務事業一覧

No.	事業名	対象者	開始年度	活動指標等	H21	H22	H21	H22	重点度(A~C) ※施策目標に対する寄与度	事業の方向性	施策目標を達成するための取組方針
					目標値	目標値	事業費(千円)	事業費(千円)			
1	栃木県市町村職員研修協議会交付金	栃木県市町村職員研修協議会	H12	研修実施日数(日)	53	51	10,000	10,000	A	継続	様々なまちづくりの課題に対応するためには、個人の能力を絶えず高めていく必要があり、県内市町の一体的な取組である本協議会の研修事業は、本市の研修の充実、本市職員の資質の向上に寄与しており、行政の組織力の向上につながっていることから、引き続き事業を継続していく必要がある。今後は、平成24年度に市町村職員研修事業が市町村振興協会に継承される方向性が示されたことから、当研修事業を安定的に実施していくための財政基盤を見極めながら対応を検討していく。
					53	51					
<参考：施策を実現するためのその他の取組>											
	職員の人事管理(任用、服務管理等)	職員	—	—	—	—	—	—	—	—	人事管理においては、平成13年度から、「頑張った職員が頑張った良かっただと実感でき、適正に処遇される制度の確立」を目標とする新しい人事管理制度を導入し、運用している。具体的な取組として、人事管理における「能力主義・成績主義への転換」や「採用における人物重視の強化」などを推進しており、今後も継続して取り組んでいく。
	人材育成	職員	—	—	—	—	—	—	—	—	人材育成においては、平成21年度に人材育成基本方針を策定し、職員研修体系に基づき、引き続き、職員が自主的に自己の能力開発のために行う「自己研修」、所属が職場で求められる能力開発のために行う「所属研修」、人事課が職務遂行上必要となる基本的な能力開発のために行う「基本研修」を実施していく。
	組織整備・定員適正化	職員	—	—	—	—	—	—	—	—	将来にわたり持続可能で戦略的かつ自律的な行政経営を実現するため、行政需要の変化に柔軟かつ的確に対応し、良質な市民サービスを迅速かつ効果的に提供できる簡素で効率的な執行体制の整備に取り組んでいく。
施策事業費合計							10,000	10,000			