

第三者評価に対する回答シート（評価対象年度：平成30年度）

施策名〔施策小〕		2 人材の育成と活用	政策	6	施策大	2	施策中	1
担当部署		担当課名						
総合政策部		人事課						
第三者評価委員からの指摘事項・コメント等				指摘事項・コメント等に対する課の考え、今後の取組方針				
① 事務事業の 妥当性	<p>● 施策を構成する事務事業としては妥当であると評価いたします。(A)</p> <p>● 当施策の対象・意図は、「泉南市職員をめざす受験者」であり「優秀な人材を採用し、人材育成を積極的に推進すること」であります。それに対して、[3] 施策を構成する事務事業は、1. 人事管理・給与支給事業2.職員研修事業、3.職員福利厚生事業、4.職員採用事業の4項目である。施策の対象・意図を考えた場合、施策を構成する事務事業は適切であると考えます。又、構成する事務事業に関する重点化◎に4.職員採用事業を選択しているが、適切であると考えます。又、構成する事務事業に過不足はないと考えます。なお泉南市将来を担っていくことができる人材を採用することで「職員採用事業」を重点化し、又採用した後の将来を担っていくことができる人材を育成することが効率的で質の高い行政サービスの提供に結び付くと考慮の上「職員研修事業」の重点化を推進することは、非常に的を得た説明であり、この点をとらえ、「A.大変評価できる」と評価しました。(A)</p> <p>● この施策を構成する事務事業は妥当であると考えます。(B)</p> <p>● 優秀な人材を採用し、行政運営を担う職員の育成に向けた取組、また職員の健康面での取組など、責任感のある行政マンをめざしていると考えます。(B)</p> <p>● 職員採用事業に重点を置く根拠に乏しい。施策の意図が優秀な人材採用であるならば、優秀な人材を見極める人事課の採用能力の育成が必要なのではないでしょうか。その意味では職員研修や福利厚生の方が既存職員の育成に近いような気がします。もっとも、構成する事務事業は概ね適切であるように思えます。(B)</p>			<p>● 事務事業に関し、妥当との評価をいただきました。課としての考え方に理解をいただけたものと考えますが、現事業のあり方の見直しを行うとともに、新たに必要となる事務事業の検討についても引き続き検討をまいります。</p> <p>● 施策の意図が優秀な人材採用という施策の意図を考えれば、優秀な人材を見極める人事課の採用能力の育成は重要な課題となりますが、これは職員採用事業において、「泉南市の求める人材を獲得する」ため、職員を選定する市側に求められるものであり、しっかり強化してまいります。</p> <p>● 「職員採用事業に重点を置く根拠に乏しい」との御指摘ですが、本施策の意図（狙い）の中に本市の将来を担っていきけるような優秀な人材を採用し、人材育成を積極的に推進するとしています。職員採用について、民間との競争、他自治体との競争となる中で、本市を選択し、試験を受けてもらうために、力を投入し、取り組む必要はあると認識しています。</p>				
② 施策の 進捗状況	<p>● 所管課及び行革・財産活用室の評価にもありますように、最重要課題として人材競争率の確保があげられます。周辺団体や類似団体の傾向と照らして、泉南市が採用人事において抱える課題を明らかにし、競争率の高い採用がなされることを期待いたします。(B)</p> <p>● 職員研修についても充実しているように感じます。(他都市との共同研修参加と研修回数も多く実施しています。)(B)</p> <p>● 施策評価シート2.[2] 施策指標(成果指標)の考え方は適切であると考えます。①受講者のアンケート結果(活用)、②競争率(事務職)、③定期健康診断・人間ドック受診率の施策指標(成果指標)は適切であり、3. 施策の評価についても、評価の視点、説明・コメント等も適切であります。一次評価は、「C」で、改善の余地ありであるが、職員の健康管理のための人間ドック等の検査結果の提出を義務付けるとのことから今後は受診率100%になると思われる適切な行為であります。又、一次評価は「C」評価で、改善の余地があるが、説明に「定期健康診断の受診率向上と未受診者への受診の再勧奨等の働きかけが不十分であった旨認め、又二次評価も「C」評価であり、人材確保における競争率が近年低下しており今後の泉南市を担う優秀な人材確保のため、積極的な情報の発信と職場環境の改善等の取組が求められ改善の余地があると評価しているのは妥当な評価だと思えます。(B)</p> <p>● 定期健康診断・人間ドック受診率について、H30年実績値が目標値95.0%に達していないのにR1見込みとR2目標値が100%に設定しているのは現実的ではないと思えます。(C)</p> <p>● 一次、二次評価と職員研修・福利厚生事業の評価に乖離があります。施策の成果指標は概ね適切であります。職員研修事業について、有効性が研修に参加する雰囲気が増え、現状の事業は多少改善が必要なのではないか。(C)</p>			<p>● 施策指標としている競争率については、市の努力以外によることも大いにあるが、泉南市で働きたいと思ってもらえるよう、PRに努めるとともに、働き方改革等を進め魅力ある職場を目指し取り組みを行います。</p> <p>● 定期健康診断・人間ドック受診率について、実績に比して目標が高いとの御指摘ですが、職員の健康状態の把握は人事課として重要な責務であり、「泉南市職員安全衛生管理規則」により職員に対し、医師による健康診断を行わなければならないとされているところです。そのため目標としては全職員100%を目指します。</p> <p>● 事務事業(職員研修・福利厚生事業)の評価と施策の評価に乖離があります。しかし、これは施策目標達成のため、4つある手段の2つは順調に進んだが、施策全体としてみるとまだ改善の余地があると感じられたことによることです。他の事務事業にもしっかりと取り組み施策としての意図達成を目指します。</p> <p>● 職員研修事業について、有効性欄に記載したとおり、研修に参加する雰囲気が増え、やらされ感が強くなると研修の効果は出にくいと思われれます。研修の有効性向上につなげるため、職員自らが参加したいと思う魅力ある研修をより多く実施できるよう努めます。</p>				
③ 資源の 方向性	<p>● 各事務事業の改革、改善案も妥当であると評価いたします。(B)</p> <p>● 5.改革・改善については、定期健康診断の未受診者に対し、健康診断の受診勧奨や未受診の場合に義務付けられている検査結果の提出を徹底すると説明があり得たものであります。又、短期的対応として、ストレスを軽減できるよう職場環境の改善に努める旨の表示が、又、中長期的対応として、「官・民合同就職説明会の開催」、泉南市の魅力情報を発信することで、「Uターン・Iターン就職を推進し優秀な人材確保だけでなく、危機管理体制の強化、更には、市役所内に職場のメンタルヘルスを支援する産業保健スタッフ等を配置する等、的を得たものになっています。上記の改善案を踏まえて考察すると私見としては、施策に投入すべき資源(人員・予算)は今後増加せずとも、従来通りの資源で改善可能と考えます。(B)</p> <p>● 職員採用よりは職員研修に重点を置き、コンプライアンスの徹底を図るべきだと思います。(C)</p> <p>● 競争率が低下しているのでは、優秀な人材確保が出来ない。泉南市の魅力(海・山との自然環境)を情報発信してほしいと思えます。(C)</p> <p>● 改善・改善案は概ね適切です。人事管理・給与支給事業には一般財源の持ち出しが多く、H30からR1で金額が増加している状態を考慮すると、今後この事業の一般財源の持ち出しは高止まりするのではないかと。優秀な人材の確保は応募者に依存する部分があり、行政の工夫の余地がない部分もあるとは思うが、どうであろうか。申込者が減少傾向にあり、予算を投入する意味を考える必要があります。(C)</p>			<p>● 職員による不祥事や、補助金の計算ミスなど市民皆様の信頼を裏切る結果となる事象が続き、御指摘のとおりコンプライアンスの徹底を図るべきと反省しています。</p> <p>● 泉南市の魅力情報を積極的に、工夫して情報発信し、多くの人に知ってもらえるよう努めます。</p> <p>● 人事管理・給与支給事業でみると、平成29年度から任期付職員から正職に切り替えが行われたことで、経費が上昇しています。また、一度で必要人数を確保できず、追加募集を行えば経費はかかることとなります。事業に係る適切な人員配置を考え、効果的、効率的に取り組むを進めます。</p>				

施策推進に向け、担当課として対策を講ずべき重要視点、施策運営に関する改善点

《第三者評価委員会からの指摘等》	《所管課としての考え、取組方針》
<p>● 泉南市政のためには採用時より採用後の人材育成に重点を置くべきではないでしょうか。</p> <p>● 職員採用事業に重点化する根拠に乏しい面が見られます。職員採用については、地方公務員法に縛られる部分もあり、職員の年齢構成を考えても、若手の採用が必要ではないかと考えます。したがって、若い職員の経験不足も含めると、本市の人材育成に関する事業が適切、とりわけ研修に効果がある内容となっているかどうかの精査が必要であるように思えます。</p>	<p>● 将来の泉南市を担う職員を見極め、採用することは大変重要ですが、それと同じくらい採用後の職員の育成は重要です。「泉南市人材育成基本方針」等を参考に、職員一人ひとりが、主体的に仕事を通じて、自己能力の向上や人間的成長など自己実現可能な視点を備えた制度の整備を目指します。</p> <p>● 「職員採用事業に重点を置く根拠に乏しい」との御指摘ですが、本施策の意図(狙い)の中に本市の将来を担っていけるような優秀な人材を採用し、人材育成を積極的に推進するとしている。職員採用について、民間との競争、他自治体との競争となる中で、本市を選択し、試験を受けてもらうために、力を投入し、取り組む必要はあると認識しています。</p>

その他のコメント(施策もしくは施策を構成する事務事業に係る意見等)

《第三者評価委員会からの指摘等》	《所管課としての考え、取組方針》
<p>● 改革改善案について、漠然としており、もう少し踏み込んだ内容にした方がよいと思われます。公務員の魅力、泉南市の魅力の発信を具体的にはどのようにするのか触れていただきたいです。</p> <p>● 評価が丁寧かつ適切にされているという印象を受けます。</p> <p>● 職員研修の充実など、人材の活用も大事ですが、問題は職員一人ひとりが行政マンとしての自覚と認識を忘れることなく持たせることが必要だと考えます。</p> <p>● 人材の育成と活用については、施策が「職員研修の充実など計画的な人材の育成とその活用を推進します」とあるものの、実際には採用に重点を置いており、研修に参加する雰囲気には乏しいとなっていることについては改善が必要であると考えます。「泉南市人材育成基本方針」がどのようになっているのかを再検討しなければならないのではないかと。特に、計画性が見られず、数年後の状態の見極め、とりわけ専門的知識が必要な技術職の育成については、熟練労働者の高齢化等も考えて、どうすべきかの対策を講ずる必要性があるが、それが見られない。</p> <p>● 資料の数値の誤謬等：[3]施策を構成する事務事業の4.職員採用事業の成果指標H30実績6.38は、[2]施策指標及び推移の「指標名」②競争率(事務職)H30実績値7.44が正しいと思う。更に、5.改革、改善案の「即時的対応」の説明文書上から2行目は、未受診(原文は、未受信とある)が正しいと思います。</p>	<p>● 改革改善案については、次回以降より具体的な案を示せるよう注意します。</p> <p>● 職員一人ひとりが能力向上に努めることが、組織としての能力向上につながるものと考えます。研修等を通じて個の能力向上に努めます。研修等については、参加したいと思える魅力ある内容を提供できるよう努めます。</p> <p>● 職員採用事業に重点を置くのは、本市の将来を担っていけるような優秀な人材を採用し、人材育成を積極的に推進するためであります。しかし、研修の有効性向上につなげるため、強制的にではなく、自らの積極的意思で職員自らが参加したいと思う魅力ある研修をより多く実施できるよう努めます。</p> <p>● 職員数については、職員の年齢構成及びこれから取り組む事業とそれに要する人材等踏まえた定員管理計画を策定します。</p> <p>● 数値の取違や漢字の誤り等については、資料作成段階における基本的事項であり、今後は注意いたします。</p>