

施策評価に対する外部評価シート (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
担当部名		担当課名							
総合政策部		人事課							
評価項目				説明・コメント等					
① 事務事業の妥当性	この施策を構成する事務事業は妥当であるか。 ● 施策の意図から考えて構成する事務事業は適切か。 ● 構成する事務事業に関する重点化の選択及びその根拠は適切か。	A 大変評価できる	3	● 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) ● 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) ● 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) ● 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) ● 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。もともと、構成する事務事業は概ね適切であるように思えます。(B)					
		B 適切に行われている	3						
		C 改善の余地あり							
		D 改善の余地が大いにある							
② 施策の進捗状況	施策は計画どおり進んでいるか。 ● 施策の指標は適切か。 ● 構成する事務事業の評価結果を踏まえたものになっているか。 ● 所管課による評価、行革・財産活用室による評価は適切か。	A 大変評価できる		● 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) ● 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) ● 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ており、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います。(B) ● 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います。(C) ● 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乏しい以上、現状の事業は多少改善が必要なのではないか。(C)					
		B 適切に行われている	4						
		C 改善の余地あり	2						
		D 改善の余地が大いにある							
③ 資源の方向性	今後、この施策の資源(人員・予算)の方向性は妥当であるか。 ● 改革、改善案は適切か。 ● 改善案を踏まえ、施策に投入すべき資源(人員・予算)今後どのようにすべきか。	A 大変評価できる		● 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) ● 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ている検査結果の提出を徹底すると説明が有的を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きます。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) ● 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) ● 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います。(C) ● 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、今後も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と必要があります。(C)					
		B 適切に行われている	3						
		C 改善の余地あり	3						
		D 改善の余地が大いにある							

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

- 泉南市行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。
- 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。

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)

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。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があるが、それが見られない。
- 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。