

施策評価シート（評価対象年度：令和元年度）

1. 基本的事項

①施策名〔施策小〕	2 人材の育成と活用	②施策番号	1201
③まちづくりの方向〔政策（章）〕	6 みんなでまちづくりに取り組むまち		
④基本施策〔施策大（節）〕	2 市民の満足度が高く、また透明性の高い行政経営をおこなうまちをめざします		
⑤基本的方向〔施策中〕	1 行政経営の高度化		
⑥担当部名	⑦担当課名		
総合政策部	人事課		

2. 施策の現状把握

〔1〕施策の対象・意図

①施策の対象（誰、何に対して施策を実施するのか）	・市職員 ・採用試験受験者（市職員をめざす人）
②意図（対象をどのような状態にしたいのか。何を狙っているのか）	本市の将来を担っていけるような優秀な人材を採用し、必要となる知識及び能力の向上を図るべく、人材育成を積極的に推進する。
③環境（この施策を取り巻く状況はどのような状態なのか、また、国や府の動きはどのような状態で、今後どのように変化していくと考えられるか）	多様化する市民ニーズを的確に把握し、幅広い視点と柔軟な発想で政策課題に果敢に挑んでいく、積極的かつ責任感のある職員が求められている。

〔2〕施策指標及び推移

施策指標（成果指標）		単位	指標とした理由・考え方
①	受講者のアンケート結果（活用）	点	研修内容について、受講者が研修の成果を日々の業務で活用していくことができるものであったか、アンケートを通して把握することで、次年度以降の研修に反映していくことができるため。
	計算式：研修受講者アンケート結果平均点数（15点満点）		
②	競争率（事務職）	倍	より多くの受験者の中から、優秀な人材を的確に選ぶことで、将来の行政運営を担う優秀な人材を確保することができるため。
	計算式：採用試験受験者数／最終合格者数		
③	定期健康診断・人間ドック受診率	%	職員の健康管理は、人材育成の基礎であると捉え、定期健康診断等の受診率を向上させることで、職員の健康を維持し公務能率の向上につなげるため。
	計算式：受診対象職員数／（定期健康診断受診者数＋人間ドック受診者数）		

	指標名	単位		H29実績	H30実績	R1実績	R2見込	R3目標	備考
①	受講者のアンケート結果（活用）	点	目標値	13.00	13.00	13.50	13.50	13.50	—
			実績値	13.25	12.65	12.74	—	—	
			達成率	101.9%	97.3%	94.4%			
②	競争率（事務職）	倍	目標値	15.00	15.00	10.00	10.00	10.00	令和元年度については、募集人員を減らしたにもかかわらず、前年に近い応募があったため倍率が上がった。
			実績値	6.38	7.44	10.86	—	—	
			達成率	42.5%	49.6%	108.6%			
③	定期健康診断・人間ドック受診率	%	目標値	95.0	95.0	100.0	100.0	100.0	平成29年度から定期健康診断の未受診者に対し、人間ドック等の検査結果の提出を義務付けた。
			実績値	91.1	93.3	94.8	—	—	
			達成率	95.9%	98.2%	94.8%			

〔3〕施策を構成する事務事業

	事務事業名	成果指標					総事業費（千円）			事務事業評価結果			重点化
		指標名	単位	H30実績	R1実績	R2見込	H30実績	R1実績	R2見込	総合評価	今後の方向性		
1	人事管理・給与支給事業	錯誤件数	件	0	0	0	30,824	31,215	30,136	B	イ	b	
2	職員研修事業	受講者のアンケート結果（活用）	点	12.65	12.74	13.00	10,104	8,651	9,606	A	ア	—	○
3	職員福利厚生事業	定期健康診断・人間ドック受診率	%	93.3	94.8	95.0	19,925	18,336	17,538	A	ア	—	○
4	職員採用事業	競争率（事務職）	倍	7.44	10.86	10.00	10,355	11,263	11,447	B	イ	b	◎
5													
6													
7													
8													
計	4						71,208	69,465	68,727				

3. 施策の評価

評価の視点	説明・コメント等
①本施策の意図すること(目的)は、上位施策(施策中)の達成にどのように貢献しますか。 (施策所管課等としての考えをお示ください。)	本市が求める優秀な人材を採用し、「人材育成基本方針」及び「職員研修計画」に基づく、計画的な人材育成を進め、めざす職員像(市民に信頼される職員、変化を感じとり積極的に行動できる職員)に必要な能力を身に付けることで、市民ニーズの多様化に柔軟に対応し、行政運営を効果的かつ効率的に展開していくことができる。
②本施策で設定した指標から何が読み取れますか。 (2〔2〕の表の数値の推移から分析できることをお示ください。)	定期健康診断・人間ドック受診率について、市の実施する定期健康診断に加え、平成29年度から人間ドック等の検査結果の提出を義務付けたことで、受診率は増加してきている。全職員の体調の受診あるいは検査結果の提出を周知徹底し、100%を目指す。
③本施策において市民、団体等との役割分担や市の関与は適切ですか。 (施策所管課等としての考え(理想と現実)をお示ください。)	全てが内部管理事務であることから、市が主体的に実施していくもので、市民、団体等の関与は想定していないが、全ての事業及びその職務は、市民から負託されたものであることから、市民に対し適切に情報を発信して行かなければならない。
④施策を構成する事務事業は適正ですか。 (2〔3〕を踏まえ、施策目標に対し事務事業にずれはないか、数は適正かについて考えをお示ください。)	「人材の育成と活用」という施策目標を達成するための方策として、職員採用、職員研修、福利厚生等、4事業の構成及び数は、適正であると判断する。
⑤施策を構成する事務事業の中で重点化及び縮小化についてどのように考えますか。 (2〔3〕において、◎、○、▲とした理由をお示ください。)	市民ニーズを的確に把握し、幅広い視点と柔軟な発想で、政策課題に果敢に挑んでいく職員を育成していくためにも、本市の将来を担っていくことができる人材を採用することが、必要不可欠であると考え、「職員採用事業」を重点化していく必要がある。コロナ禍のため就労状況が厳しくなる中、その困難を打破する人材の採用を目指す。採用に留まらず、各年代の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え、「職員研修事業」の重点化を推進する。

4. 一次評価(所管課評価)

一次評価	評価(A～D)	課題等	A: 施策達成に向けた取組や展開などが大変評価できる
	C	施策指標でみると3つとも令和元年度実績は平成30年度実績より良くなっている。 しかし、職員の採用、育成のための研修等については、アンケート結果からすると万全ではなく、まだ改善の余地は大いにある。引き続き、民間企業と競っても泉南市で働きたいと思ってもらえるよう、公務員の魅力、本市の魅力を発信していく等、新たな取組を検討し、実行できるものから随時実施に努める。	B: 施策達成に向けた取組や展開などが適切に行われている C: 施策達成に向けた取組や展開などが適切に行われているものの、改善の余地がある D: 施策達成に向けた取組や展開などが不十分であり、改善の余地が大いにある

5. 改革、改善案

即時的対応 (すぐに取り組む改善案)	- 定期健康診断の未受診者に対し、厚生会による助成のある人間ドック及び各自負担となるが健康診断の受診勧奨を行うとともに、一方で未受信の場合に義務付けている検査結果の提出を徹底する。 - 職員採用事業において、より多くの受験者を確保するため、選考手段の見直し等により、受験しやすい試験制度を検討する。
短期的対応 (1、2年のうちに取り組む改善案)	- 公務員(泉南市)の魅力を発信していく等、市町村職員をめざす人を対象とした、職員採用説明会を開催する。 - ストレスチェックの検査結果を集計・分析し、産業医とも相談しながら、大きな問題になる前にストレスを軽減できるよう、職場環境の改善に努める。
中長期的対応 (3～5年をめどに取り組む改善案)	「官・民合同就職説明会」を開催し、泉南市の魅力を情報発信することで、Uターン就(転)職、及びターン就(転)職を推進し、優秀な人材の確保だけでなく、危機管理体制の強化につなげる。 - 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。

6. 二次評価(行革・財産活用室評価)

二次評価	評価(A～D)	課題等	A: 施策達成に向けた取組や展開などが大変評価できる
	C	施策指標である研修結果の活用や健康診断等の受診率は目標値には届かないものの一定率が確保され適切に実施されている。 会計年度任用職員制度といった新たな制度運用もあり、将来を見据えた適切かつ適正な人材の確保と、研修等による職員の能力確保・向上に向けた取組との継続実施により、職場の魅力向上に向けた展開を進められたい。	B: 施策達成に向けた取組や展開などが適切に行われている C: 施策達成に向けた取組や展開などが適切に行われているものの、改善の余地がある D: 施策達成に向けた取組や展開などが不十分であり、改善の余地が大いにある