

施策番号	552	施策名	職員の人材育成の推進	令和3年度主管課名	総務課
総合計画 体系	政策名	5	みんなでつくる里づくり	令和3年度課長名	大塚 英明
	関係課名			シート作成者	草苺 周作

1. 施策の対象と意図の指標

① 施策の対象(誰、何が対象か)		③ 対象指標(対象の数・規模)		単位	区分	1年度	2年度	3年度	4年度	7年度	
ア 職員	→	ア	職員数	人	見込値			300	300	300	
						実績値	298	297	298		
イ 会計年度任用職員	→	イ	会計年度任用職員数	人	見込値			165	165	165	
						実績値	173	163	160		
ウ	→	ウ			見込値						
						実績値					
② 施策の意図(対象をどうしたいのか)		④ 成果指標(意図の達成度)		単位	区分	1年度	2年度	3年度	4年度	7年度	
ア 迅速でわかりやすく説明でき、親切丁寧な対応ができるようにする	→	ア	役場での用事がスムーズにできていると思う町民の割合	%	目標値	83.5	85.0	83.0	83.5	85.0	
						実績値	81.1	86.5	84.8		
						達成率	97.1%	101.8%	102.2%	101.6%	99.8%
イ 住民の期待に応えられる能力を身につけて行動できるようにする	→	イ	役場の職員が親切丁寧な対応をしていると思う町民の割合	%	目標値	84.0	85.0	86.0	86.5	88.0	
						実績値	86.0	89.8	85.7		
						達成率	102.4%	105.6%	99.7%	99.1%	97.4%
ウ 職階ごとに求められる姿勢・能力・行動が取れている職員の割合	→	ウ	職階ごとに求められる姿勢・能力・行動が取れている職員の割合	%	目標値	97.8	98.0	98.1	98.2	98.5	
						実績値	96.2	98.8	95.9		
						達成率	98.4%	100.8%	97.8%	97.7%	97.4%
エ	→	エ			目標値						
						実績値					
						達成率					
⑤ 成果指標設定の考え方	ア)イ)アンケートの結果は、施策の意図に直結するものである。 ウ)職務遂行力が高ければ、住民の期待に応えられる。			⑥ 成果指標の把握方法と算定式等	ア)イ)令和3年度町民アンケート調査結果より ウ)令和3年度人事評価結果より						

2. 施策の役割分担

施策成果向上に向けた住民と行政との役割分担	① 住民の役割 (自助・共助・協働でやるべきこと)	② 行政の役割 (町・都道府県・国がやるべきこと)
	町民は、町職員が職務に必要な知識を持ち、なおかつ業務遂行や接客態度など十分な対応が出来るかどうかについて、関心をもち不十分な点について改善を申し出るよう努める。	<ul style="list-style-type: none"> 適正な人事評価を行うとともに、町民に信頼される人材の育成に努める。 鏡野町定員適正化計画に基づき、適正な定員管理の実施に努める。 職員は、公平・公正な執務を行う。

3. 評価結果

1. 施策の成果水準とその背景・要因	
3年度 の 評価結果	<p>① 施策の目標達成度(目標値を達成したか、未達成か?その要因は?)</p> <p>町民アンケート結果では、「役場での用事がスムーズにできている」と思う町民の割合、「役場の職員が親切丁寧な対応をしている」と思う町民の割合ともに85%前後を推移している。一部目標値を下回った項目はあるが、概ね住民の期待に沿うことができていると考える。今後さらに町民の方が役場でスムーズな用事ができ、丁寧な対応ができるように、明るく風通しの良い職場づくりを目指す。</p> <p>□ 目標値を上回る <input checked="" type="checkbox"/> 目標値どおり □ 目標値を下回る</p>
	<p>② 成果指標の時系列比較(成果は向上したか?低下したか?要因は?)</p> <p>町民アンケート結果を見ると、前年より「役場での用事がスムーズにできている」と思う町民の割合が1.7ポイント減、「役場の職員が親切丁寧な対応をしている」と思う町民の割合は4.1ポイント減となった。今回、目標を下回った結果となったので、役場での用事がスムーズに対応できるように、施設レイアウトも含め検証し、職員の接遇研修も含め検討を行う。</p> <p>□ 向上した □ ほとんど変わらない <input checked="" type="checkbox"/> 低下した</p>
	<p>③ 他団体との比較(近隣市町、県・国の平均と比べて成果水準は高いのか、低いのか、その背景・要因は?)</p> <p>備前市の令和3年度住民アンケート調査によると、市の窓口を利用した方のうち満足している割合は69.5%であり、鏡野町は設問の内容が若干異なるものの、同水準以上にあると思われる。</p> <p>□ 高い水準 <input checked="" type="checkbox"/> ほぼ同水準 □ 低い水準</p>
<p>2. 施策を取り巻く環境変化(対象の変化、国県の動向、法改正等)と住民からの意見・要望など</p> <p>個別の各職階研修(新任係長、新任課長補佐)の他、入庁3年目、7年目、10年目の職員研修の実施した。また、全体としてハラスメント研修、整理力向上研修、SDGs研修、防災研修等を実施し、職員のレベルアップとスキルアップを目指した。昨年度と同様に、外部機関による研修は、オンライン研修とし、オンライン研修は庁舎内で受講できることから職員の負担が少なく、往復4時間近隣の移動を要していた時間を町民サービスや業務にあてられる利点がある。人事評価では、評価者の判断基準を統一するための実践研修を今年度も実施した。</p>	
<p>3. 施策の振り返りと総括 (3年度の事務事業や取組の成果は?うまくいかなかった取組・問題点と原因は?)</p> <p>① 施策の成果向上につながった主な事務事業 職員研修費(各職階別研修、整理力向上研修など)</p> <p>② 施策の成果向上のため改善を要する主な事務事業 職員研修費(オンライン研修を取り入れ、職員が参加しやすい状況の確保)</p> <p>③ 施策全体の振り返りと総括</p> <p>各種研修の取組により、職員個々の知識の向上を図ることができている。オンラインの研修が増加したことにより、研修参加の往復時間の短縮により、個々の業務調整が可能になったことにより研修への参加数に好影響となっている。コロナ禍にあって、計画した職員研修は概ね実施することができたが、研修の必要性を理解していない職員に受講をどう促すが課題であるため、所属長の協力を得る。人事評価者の判断基準を統一するため管理職への研修を引き続き実施する必要がある。</p>	
<p>4. 施策の今後の課題と改革改善の方向(今後、新たに取り組むべきこと、さらに力をいれる必要があることは?)</p> <p>① 今後施策の成果向上につなげる主な事務事業 職員研修費</p> <p>② 施策全体の今後の課題と改革改善の方向</p> <p>令和2年度から会計年度任用職員制度が始まったこともあり、改めて公務員の不祥事等の防止に対する意識啓発と倫理観の再点検を図ることを目的として、全ての会計年度任用職員を対象に、令和3年度から実施しており、令和4年度も公務員倫理講座を実施する予定。また専門分野については、市町村振興協会研修センター、建設技術センター及び全国市町村国際文化研修所等による研修への参加を積極的促す。人事評価については、3年以上未受講の評価者に実践研修を実施し、評価者の判断基準のばらつきをなくす。研修参加に消極的な職員、業務により参加が困難な職員もいるため、研修参加への協力と配慮を所属長に求める。</p>	