

政策体系	政策No.	7	政策名	新たな行政経営によるまちづくり			施策主管課	行政改革推進課	
	施策No.	2	施策名	信頼される行政経営の推進	重点施策		施策主管課長名	橋口 洋平	
施策関係課名		総務課、企画政策課、共生協働推進課、情報政策課、市民課、(市民サービスセンター)							
1 基本計画期間(平成25年度～平成29年度)における施策の方針									
「健全な財政運営の推進」及び「市民と行政による情報の相互活用」の両施策と行政改革を一体的に進め、成果向上を図る。なお、改革を実施する際は、人材育成を同時に進めるなど、スリム化等による弊害が生じないよう万全を期する。									
2 施策の目的と成果把握									
① 対象 (この施策は、誰、何を対象としているのか)			市の組織						
② 対象指標 (対象の大きさを表す指標)		単位	区分	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
A	組織数(部、課の数)	部局/(総合支所)/課/グループ等	見込み値	11/(5)/80/200	13/(5)/82/210	13/(5)/77/200	13/(5)/75/190	11/70/180	11/70/180
			実績値	13/(5)/87/221	12/(5)/86/211	12/(5)/85/209	11/(5)/86/201		
B	職員の数	人	見込み値	1,201	1,175	1,163	1,147	1,132	1,121
			実績値	1,207	1,168	1,153	1,136		
③ 意図 (この施策によって対象をどう変えるのか)			スリム化が図られ、行政サービスの質が高まり市民の信頼を得られる						
◎目標達成(105%以上) ○目標をほぼ達成(95%～105%未満) △目標を未達成(95%未満)									
④ 成果指標 (意図の達成度を表す指標)		単位	区分	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
A	定員適正化計画に基づく職員の減員数 ※累計	人	成り行き値	82	209	219	229	239	249
			目標値	207	233	245	261	276	287
			実績値	201	240	255	272		
			達成率	97%	103%	104%	104%		
			結果	○	○	○	○		
B	組織の数	部局/(総合支所)/課/グループ等	成り行き値	13/(6)/106/255	13/(5)/86/221	13/(5)/86/221	13/(5)/86/221	13/(5)/86/221	13/(5)/86/221
			目標値	11/(5)/80/200	13/(5)/82/210	13/(5)/77/200	13/(5)/75/190	11/70/180	11/70/180
			実績値	13/(5)/87/221	12/(5)/86/211	12/(5)/85/209	11/(5)/86/201		
			達成率	90%	100%	96%	95%		
			結果	△	○	○	○		
C	行政(市)に対する市民の信頼度	%	成り行き値	42	52	51.8	52	52	52
			目標値	60.0	54.6	57.5	60.3	63.2	66.0
			実績値	54.1	51.9	57.5			
			達成率	90%	95%	100%			
			結果	△	○	○			
⑤ 成果指標の測定方法 (実際にどのように実績を把握するか)			⑥ 平成29年度の目標値設定の考え方						
A 定員適正化計画に基づく職員の減員数 ※累計 B 組織(部局/(総合支所)/課/グループ等)の数 ※組織の削減数(行政改革推進課データ) ※達成率はグループ等の数(毎年4月1日付けの数)で算出 C 行政(市)に対する市民の信頼度 ※総合計画進行管理に係る市民意識調査			A 「定員適正化計画に基づく職員の減員数」については、平成18年4月1日現在の職員数1,408人から、「霧島市定員適正化計画(第2次)」で目標として掲げた平成28年4月1日現在の職員数1,132人(減員数276人)を基に、平成29年4月までに287人以上(平成28年の定年退職者、新規採用者を見込む。)の減員を目指す。 B 「組織の数」については、「霧島市組織機構再編計画(第2次)」で目標として掲げた「総合支所・分庁方式」から「本庁方式」への移行を行うとともに、部局等の統廃合を行い、概ね11部局70課180グループ等を目標値とする。 C 「行政(市)に対する市民の信頼度」については、市民意識調査(平成19年度)において、「市の組織や提供される行政サービスに対して信頼できる」あるいは「どちらかといえば信頼できる」と答えた市民の割合は40.1%であったが、平成23年度の調査では51.9%となり、過半数の市民の信頼を得ている。今後は、市民の概ね3分の2の信頼を得られるような行政サービスの遂行に努め、平成23年度実績値の51.9%から14.1ポイントの成果向上を目指す。						

3 基本計画期間で解決すべき施策の課題(総合計画書より)

- 平成23年3月に策定した「霧島市行政改革大綱(第2次)」に基づいて、行政改革を推進する必要がある。
- 大幅な歳入減が予想される中、限られた職員でより効果的・効率的な行政経営を行うため、事務事業の見直しや組織再編を進める必要がある。
- 行政ニーズに的確かつ柔軟に対応できる、職務遂行能力の高い人材を育成する必要がある。

4 施策の特性・状況変化・住民意見等

① この施策の役割分担をどう考えるか(協働による市民と行政の役割分担)

ア) 行政の役割 (市がやるべきこと、県がやるべきこと、国がやるべきこと)	イ) 市民(住民、事業所、地域、団体等)の役割
<ul style="list-style-type: none"> ■効果的で効率的な組織・機構の構築 ■定員管理、給与及び福利厚生事業等の適正化 ■人材育成の推進 ■事務事業の再編・整理、廃止・統合(民間委託の推進、電子自治体の推進) 	<ul style="list-style-type: none"> ■市民意識調査(市民ニーズや行政サービスの成果把握のためのアンケート)や広聴活動などへの協力 ■市が行う活動に関心を持ち、適正な行政サービス執行がなされているか監視する。

② 施策を取り巻く状況(対象者や根拠法令等)はどのように変化しているか、更に今後どう変化するか?

- 価値観や生活スタイルの多様化に伴い行政サービスに対する市民ニーズが更に多様化してくる。
- 少子高齢化の進行などの社会情勢の変化や合併特例による交付税額の段階的削減を控え、これまで以上に効果的で効率的な行政経営の取り組みが求められる。
- 県は10万人以上の都市を地域中核都市と位置づけており、県土の均衡ある発展を図るための核としての役割を期待され、従来以上の権限や業務が移譲されてきている。また、平成18年度から国が進めてきた第2次地方分権改革により、義務付け・枠づけの見直しや事務・権限の移譲等が行われている。

③ この施策に対して市民(対象者、納税者、関係者等)、議会からどのような意見や要望が寄せられているか?

- 平成21年3月議会での行財政改革調査特別委員会最終報告で、
 - ①職員減に対し、本庁及び総合支所を含む組織機構の大胆な再編、変革が必要
 - ②総合支所は、地域特性や財政状況、定数削減等を十分考慮し総合支所の機能のあり方も含めて機構改革を積極的に進めるべき。
 - ③今の状態を充実強化した形で、総合支所をきちんと残すべき。
 - ④人材育成を図り、職員一人一人の資質の向上を目指すべき。
- との報告があった。
- 平成21年4月に行政改革推進委員会から霧島市の組織のあり方に対する意見書で、
 - ①将来的には本庁方式へ移行せざるを得ない、総合支所における生活に直結した申請等の最小限の受付窓口については、今後も保持していくべき。
 - ②現在の分庁体制により生じている連携体制、事務の効率等の問題解決にも取り組むことが必要
 - ③職員の意識、資質の向上が必須で今後とも人材育成への積極的な取り組みが必要
- との報告があった。

5 施策の現状

① 平成26年度施策の取組方針	② 平成26年度施策の取組方針の達成状況
<ul style="list-style-type: none"> ■「霧島市組織機構再編計画(第2次)」に基づき、「本庁方式」を見据えた組織・機構の再編を検討する。 ■行政ニーズに的確かつ柔軟に対応できる職員を育成するとともに、組織としての総合力を高めるために、階層別の研修を実施する。 ■行政評価を活用し、事務事業の再編・整理、廃止・統合及び民間委託等の推進を図り業務の見直しを行う。 ■人事評価の精度を高め、職員の能力開発を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ■霧島市組織再編計画(第2次)に基づき、組織の統廃合を実施した。 ■人材育成については、自治研修センターへの研修派遣やマネジメント研修など能力向上のための階層別研修を実施した。 ■外部委員で構成する「霧島市行政評価外部評価委員会」において、9事務事業の評価を行い、記述水準の底上げが図られた。また、評価結果を公表し、透明性の確保に努めた。 ■全職員の人事評価を実施し、能力開発に努めた。

③ 平成26年度施策の目標値と実績値の比較

目標達成 ◎ 105%以上
 目標をほぼ達成 ○ 95%~105%未満
 目標を未達成 △ 95%未満

	平成26年度成果指標			結果
	目標値	実績値	達成率	
A	261.0	272.0	104%	◎
B	13(5)/75/190	11(5)/86/201	95.0%	○
C	57.5	57.5	100%	◎
D				
E				
F				

④ 平成26年度施策の成果指標の達成状況及び要因

- A 定員適正化計画に基づく減員数については、実績値が272人で、平成26年4月1日と比べて17人の純減となっており、平成27年4月1日の目標を達成した。
- B 組織の数については、実績値が11部5総合支所86課201グループ等で、平成26年4月1日と比べて1部8グループ等の減となったが、平成27年4月1日の目標は達成できなかった。この要因としては、行政の担うべき役割の重点化による業務の見直しが進まなかったことや、新たな行政需要による組織の構築を行ったことなどが挙げられる。
- C 行政(市)に対する市民の信頼度については、実績値が57.5%で、平成25年度と比べて5.6ポイント上昇し、平成26年度の目標を達成した。この要因としては、今年度は65歳以上を除くすべての年代でポイントが上昇したことが挙げられる。

⑤ 基本事業の

目標達成度

(平成26年度目標と実績との比較)

○=すべての目標値を達成 △=一部の目標値を達成 ×=すべての目標値を未達成

① 市の担うべき役割の重点化	△	⑤
② 効果的で効率的な組織・機構、業務の構築	○	⑥
③ 人材育成の推進	△	⑦
④	△	⑧

6 平成27年度の施策の取組方針

(昨年度マネジメントシートより)

7 平成28年度に向けた施策の課題・方向性

- 「霧島市組織機構再編計画(第2次/改定版)」に基づき、「本庁方式」による具体的な組織機構の方針を示す。
- 行政ニーズに的確かつ柔軟に対応できる職員を育成するとともに、組織としての総合力を高めるために、引き続き階層別の研修を実施する。
- 行政評価を活用して事務事業の改善策を講じるとともに、事務事業の統廃合、民間委託等の検討を行う。
- 現行の能力評価の精度を高めるとともに、業績評価の導入に向け試行を行うなど、人事評価制度の確立を目指す。

- 「霧島市組織機構再編計画(第2次/改定版)」に基づき、効果的・効率的な組織の構築を進める。
- 行政ニーズに的確かつ柔軟に対応できる職員を育成するとともに、組織としての総合力を高めるために、引き続き階層別の研修を実施する。
- 行政評価を活用して事務事業の改善策を講じるとともに、事務事業の統廃合、民間委託等の検討を行う。
- 能力評価及び業績評価の精度を高め、人事評価制度の確立を目指す。

基本事業No.	7-2-1	基本事業名	市の担うべき役割の重点化	基本事業 主担当課	行政改革推進課
---------	-------	-------	--------------	--------------	---------

1 基本事業の目的、取組み方針

①基本計画期間における取組み方針（総合計画書より）
行政評価を活用した事務事業の再編・整理や廃止・統合を進めるとともに、業務の民間委託等を推進し、行政が担うべき役割の重点化を図る。

②対象	市が行う業務	③意図	行政の担うべき役割分担に基づき重点化される
-----	--------	-----	-----------------------

2 基本事業の指標等の推移 ◎目標達成(105%以上) ○目標をほぼ達成(95%~105%未満) △目標を未達成(95%未満)

①成果指標名		単位	②成果指標の測定方法	③数値区分						
				24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度 (目標年度)	
A	民間への委託等を行った施設の数(指定管理者・累計)	施設	指定管理者導入施設件数等 (当該年度4月1日時点)	成り行き値	110	159	159	159	159	159
				目標値	288	160	161	162	163	164
				実績値	157	160	159	164		
				達成率	55%	100%	99%	101%		
				結果	△	○	○	○		
B	民間へ譲渡を行った施設の数(累計)	施設	民間譲渡を行った施設の数(累計)	成り行き値		0	0	0	0	0
				目標値		0	2	4	6	10
				実績値		0	1			
				達成率		-	50%			
				結果		-	△			
C	廃止・統合された事務事業の数(累計)	事業	行政評価に基づいて廃止した事務事業の数(累計)	成り行き値	0	21	21	21	21	21
				目標値	25	30	35	37	39	41
				実績値	25	28	33			
				達成率	100%	93%	94%			
				結果	○	△	△			

3 基本計画期間における基本事業の目標設定の根拠

A 「民間への委託等を行った施設の数」の目標については、平成25年度は現在の導入準備の状況を勘案し、平成26年度以降は毎年1施設の導入を目標とする。
 B 「民間へ譲渡を行った施設の数」の目標については、「霧島市保健福祉施設民営化実施計画」による。
 C 「廃止・統合された事務事業の数」の目標については、直近(平成23年度)の事務事業行政評価結果により設定した。

4 平成26年度基本事業の取組方針 **5 平成26年度基本事業の取組方針の達成状況**

<ul style="list-style-type: none"> ■行政評価の精度を向上させるため、事務事業評価点検会や事務事業の改革・改善についての研修会を実施する。 ■指定管理者制度の未導入施設について、施設担当課と制度導入について検討を行う。また、業務の民間委託について、調査・研究を行う。 ■保健福祉施設の民間譲渡について、集中改革プランで進行管理を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ■事務事業評価点検会(54課等・51事務事業)、事務事業の改革・改善についての行政評価職員研修(692名出席)を実施し、行政評価の精度の向上を図った。 ■現在市直営となっている「浜之市ふれあいセンター」について、平成28年度から指定管理者制度を導入する方針を決定した。また、業務の民間委託については、市が契約している情報提供サービスにより先進地の情報収集を行った。 ■養護老人ホーム及び保育園の各1施設について移管先の公募を行い、保育園を民間に移管した。
---	---

6 平成26年度基本事業の成果指標の達成状況及び要因

A 民間への委託等を行った施設の数(指定管理者)については、実績値が164施設で、平成26年4月1日と比べて5施設増加し、平成27年4月1日の目標を達成することができた。
 B 保育園1施設について、民間譲渡を行った。養護老人ホームについては公募を行ったが、移管先の決定には至らず、目標を達成できなかった。
 C 廃止・統合された事務事業の数について、平成26年度は5事務事業を廃止したが、累計では33事務事業にとどまり、目標を達成できなかった。

7 平成27年度基本事業の取組方針 **8 平成28年度に向けた基本事業の課題・方向性**

<ul style="list-style-type: none"> ■行政評価の精度を向上させるため、前年度や前々年度の評価表との比較点検を行う。 ■指定管理者の未導入施設について制度導入の検討や、公共施設マネジメント計画による指定管理施設のあり方(統廃合等)について研究する。また、業務の民間委託についての調査・研究を行う。 ■養護老人ホーム及び保育園の民間譲渡について、集中改革プランで進行管理を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ■行政評価の精度を向上させるため、前年度や前々年度の評価表との比較点検を行う。 ■指定管理者制度の未導入施設について、施設担当課と制度導入について検討を行う。また、業務の民間委託について、調査・研究を行う。 ■養護老人ホーム及び保育園の民間譲渡について、集中改革プランで進行管理を行う。
---	---

基本事業No.	7-2-2	基本事業名	効果的で効率的な組織・機構、業務の構築	基本事業 主担当課	行政改革推進課 情報政策課
---------	-------	-------	---------------------	--------------	------------------

1 基本事業の目的、取組み方針

①基本計画期間における取組み方針（総合計画書より）

限られた人材・財源を有効に活用するため、「霧島市組織機構再編計画（第2次）」に基づき組織の見直しを行う。

②対象	市の組織、業務	③意図	・スリム化が図られる ・効果的、効率的な行政サービスを提供できる
-----	---------	-----	-------------------------------------

2 基本事業の指標等の推移 ◎目標達成(105%以上) ○目標をほぼ達成(95%~105%未満) △目標を未達成(95%未満)

①成果指標名	単位	②成果指標の測定方法	③数値区分	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度 (目標年度)
				成り行き値	13/(6)/106/255	13/(5)/87/221	13/(5)/87/221	13/(5)/87/221	13/(5)/87/221
A 組織の数	部/(総合支所)/課/グループ等	毎年4月1日付けの数	目標値	11/(5)/80/200	13/(5)/82/210	13/5/(77)/200	13/(5)/75/190	11/70/180	11/70/180
			実績値	13/(5)/87/221	12/(5)/86/211	12/(5)/85/209	11/(5)/86/201		
			達成率	90%	100%	96%	95%		
			結果	△	○	○			
B 迅速で的確な行政サービスが提供されていると思う市民の割合	%	市民意識調査	成り行き値	38.8	51.1	51.1	51.1	51.1	51.1
			目標値	60.0	55.0	58.0	61.0	64.0	66.0
			実績値	51.1	50.6	53.9			
			達成率	85%	92%	93%			
結果	△	△	△						

3 基本計画期間における基本事業の目標設定の根拠

A 組織の数の目標値は、「霧島市組織機構再編計画（第2次）」を基に、現在の約2割削減を目標値に設定した。
 B 「迅速で的確な行政サービスが提供されていると思う市民の割合」の目標値については、組織のスリム化や効率的な業務の執行により、現在、約半数である「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と答えた方の割合を、直近の動向を勘案しながら全体の66%の支持が得られるよう目標値を設定した。

4 平成26年度基本事業の取組方針 **5 平成26年度基本事業の取組方針の達成状況**

<p>■定員適正化計画による職員数の削減を図りながら、限られた職員数による効果的で効率的な組織を構築するために、組織機構再編計画に基づき組織機構の見直しを行う。</p> <p>■「本庁方式」への移行に向け、支所に残すべき事務事業の精査を行う。</p> <p>■市民の利便性向上や事務事業の効率化を図るために、基幹系電算システム等の円滑な運用・管理・更新を行う。また、番号制度導入に係る基幹系電算システムの構築を進めるとともに、内部情報系システムの円滑な運用、管理を行う。</p>	<p>■定員適正化計画に基づき職員数の削減を進めるとともに、事務量調査を行いながら組織の見直しを図った。職員数の削減については計画どおり行われたものの、組織数については新たな行政需要への対応などにより、平成27年4月1日の目標は達成できなかった。</p> <p>■支所における事務分担の状況を調査・確認するとともに、支所で取り扱う事務事業を大きく変更しない場合の職員配置のシミュレーションを行った。</p> <p>■財務会計システム等の内部情報系システムについては、円滑な運用ができるよう保守・管理を行った。番号制度導入に係る基幹系電算システムについては、平成28年1月の運用に向け、予定どおり構築作業を進めた。</p>
---	--

6 平成26年度基本事業の成果指標の達成状況及び要因

A 組織の数については、実績値が11部5総合支所86課201グループ等で平成26年4月1日と比べて1部8グループ等の減となったが、平成27年4月1日の目標は達成できなかった。この要因としては、グループ等の統廃合を進めたが、新たな行政需要に対して課室等を設置したことが挙げられる。
 B 迅速で的確な行政サービスが提供されていると思う市民の割合については、53.9%となり平成25年度と比較して3.3ポイント上昇したが、目標達成には至らなかった。要因としては、50代以下のすべての年代ではポイントの上昇がみられたものの、60代以上ではポイントが減少しており、全体としての上昇率が小さかったことによるものと思われる。

7 平成27年度基本事業の取組方針 **8 平成28年度に向けた基本事業の課題・方向性**

<p>■定員適正化計画による職員数の削減を図るとともに、組織機構再編計画に基づいた組織機構の検討を行う。</p> <p>■平成28年度に予定される「本庁方式」への移行に向け、本庁及び支所における分掌事務の協議を行う。</p> <p>■市民の利便性向上や事務事業の効率化を図るために、基幹系電算システム等の円滑な運用・管理・更新を行う。また、平成28年1月に運用開始される番号制度導入に伴う基幹系電算システムの完成を目指すとともに、内部情報系システムの円滑な運用、管理を行う。</p>	<p>■定員適正化計画による職員数の削減を図るとともに、組織機構再編計画に基づいた組織機構の検討を行う。</p> <p>■市民の利便性向上や事務事業の効率化を図るために、基幹系電算システム等の円滑な運用・管理・更新を行う。</p>
---	---

基本事業No.	7-2-3	基本事業名	人材育成の推進	基本事業 主担当課	総務課
---------	-------	-------	---------	--------------	-----

1 基本事業の目的、取組み方針

①基本計画期間における取組み方針（総合計画書より）

「霧島市人材育成計画(第2次)」に基づき、市民の信頼関係を高めるため、対人感受性や対人能力を重視した人材の育成に努める。

②対象	職員	③意図	・行政ニーズに的確かつ柔軟に対応できる職員が育成される ・働きやすい環境が整う
-----	----	-----	--

2 基本事業の指標等の推移 ◎目標達成(105%以上) ○目標をほぼ達成(95%~105%未満) △目標を未達成(95%未満)

①成果指標名		単位	②成果指標の測定方法	③数値区分	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度 (目標年度)
A	職員が市民の立場にたった対応を行っていると思う市民の割合	%	市民意識調査	成り行き値	35.5	43.1	43.1	43.1	43.1	43.1
				目標値	50.0	46.0	47.0	48.0	49.0	50.0
				実績値	44.0	42.4	46.7			
				達成率	88%	92%	99%			
				結果	△	△	○			
B	安心して働ける環境整備ができていると思う職員の割合	%	職員を対象とした意識調査	成り行き値	65.0	70.0	70.0	70.0	70.0	70.0
				目標値	68.0	70.0	72.0	74.0	76.0	78.0
				実績値	70.0	72.2	73.0			
				達成率	103%	103%	101%			
				結果	○	○	○			

3 基本計画期間における基本事業の目標設定の根拠

A 「職員が市民の立場にたった対応を行っていると思う市民の割合」の目標値については、平成23年度の市民意識調査で「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と答えた市民の割合43.1%を、「霧島市人材育成計画(第2次)」の推進や行政経営システムの確立により、市民の半数の支持を得られるよう設定した。
 B 「安心して働ける環境ができていると思う職員の割合」については、平成23年度のアンケートがメンタルヘルスに限定した設問であったことから、平成22年度以前の設問に戻しアンケートを実施し、平成29年度の目標を約8割とし、年2%の伸びとすることとした。

4 平成26年度基本事業の取組方針 **5 平成26年度基本事業の取組方針の達成状況**

<ul style="list-style-type: none"> ■評価結果を振り返りながら、よりよい能力評価・人材育成につなげる。 ■公務員・社会人としての基礎的な研修を実施するとともに、向上心や自主性のある職員を国・県等へ派遣することにより、行政運営の核となる人材の育成を目指す。 ■安心して働ける職場環境を整備するために、健康診断、健康相談、メンタルヘルス研修など各種職員厚生事業を実施する。 ■特定事業主行動計画の積極的な取組を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ■部長課長に対する振り返り研修の実施や総合支所を対象にした人材育成シートヒアリングを実施した。 ■各種職員研修の実施 庁内研修(3,742名) ・接遇研修 968名 ・コンプライアンス研修 150名 ・管理監督者研修 241名 ・弁護士研修 79名 女性リーダー研修 44名 ・法制実務研修 31名 ほか 職場外研修(202名) ・自治研修センター 86名 ・自治大学校 1名 ・市町村アカデミー 6名 ・総務省・厚生労働省・全国市長会ほか国県等への派遣研修 11名 ほか 計 3,944名(延べ)以上の研修を実施し、職員の育成に努めた。 ■健康診断、健康相談、今年度新規にメンタルヘルス相談事業として委託を行い、管理監督者に研修を行うことにより、職場環境整備に努めた。 ■今年度、特定事業主行動計画の見直しを行い、仕事と家庭生活が両立できる環境の整備に努めた。
---	---

6 平成26年度基本事業の成果指標の達成状況及び要因

A 「職員が市民の立場にたった対応を行っていると思う市民の割合」は、平成25年度と比較して4.3ポイント上がったが、平成26年度の目標値は達成できなかった。その要因としては、複雑・多様化する住民ニーズに住民側から見た場合に十分に対応できていないと思われることが考えられる。また、ほとんどの地区で増加が多かったが、特に横川地区での増加が大きく、総合支所改築による効果があったものと思われる。
 B 「安心して働ける環境整備ができていると思う職員の割合」は、平成25年度と比較して0.8ポイント向上しており、目標値も達成した。要因としては、各種休暇制度や安全衛生委員会及びメンタルヘルス対策事業などへの認識、理解が深まったものと思われる。

7 平成27年度基本事業の取組方針 **8 平成28年度に向けた基本事業の課題・方向性**

<ul style="list-style-type: none"> ■人事評価制度における能力評価の結果を振り返りながら、日々のOJTにより、人材育成につなげる。 ■公務員・社会人としての基礎的な研修を実施するとともに、向上心や自主性のある職員を国・県等へ派遣することにより、行政運営の核となる人材の育成を目指す。 ■安心して働ける職場環境を整備するために、健康診断、健康相談、メンタルヘルス対策など各種職員厚生事業を実施する。 ■特定事業主行動計画の積極的な取組を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ■人事評価制度における業績評価を本格実施し、能力評価及び業績評価の結果を振り返りながら、日々のOJTにより、人材育成につなげる。 ■公務員・社会人としての基礎的な研修を実施するとともに、向上心や自主性のある職員を国・県等へ派遣することにより、行政運営の核となる人材の育成を目指す。 ■安心して働ける職場環境を整備するために、健康診断、健康相談、メンタルヘルス対策など各種職員厚生事業を実施する。 ■特定事業主行動計画の積極的な取組を行う。
---	--