

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	企画政策課	
	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	永山 正一郎	
施策関係課名		総務課、企画政策課、情報政策課							
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	11/(5)/86/198	11/(5)/84/199
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	1,135	1,116	1,112
C			見込み値						
			実績値						
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	82.0	209.0	219.0	229.0	239.0	249.0
			目標値	207.0	233.0	245.0	261.0	276.0	287.0
			実績値	201.0	240.0	255.0	273.0	292.0	296.0
			達成率	97%	103%	104%	105%	106%	103%
			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	11/(5)/86/198	11/(5)/84/199
			達成率	90%	100%	96%	95%	91%	90%
			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	55.2	56.7	54.8
			達成率	90%	95%	100%	92%	90%	83%
			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(企画政策課行革推進グループデータ) ※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。					
				D					
				E					
				F					

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に適切に対応するため、これまで以上に効果的で効率的な行政経営の取組が求められている。
- 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。
- 地方公務員法の改正により平成28年度から人事評価制度が義務化された。
- 平成28年1月から社会保障、税、災害対策の分野において、行政の効率化等を目的としたマイナンバー制度の運用が開始された。

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29年度施策の取組方針	② 平成29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/改定版)」に基づき、総合支所の出張所への移行に向けた具体的な検討を行う。 ■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ための階層別研修を実施するとともに、職員の政策立案能力の向上を図るために中央省庁等への長期派遣を引き続き実施する。 ■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るための研修を実施しながら、人事評価制度の確立を目指す。 	<ul style="list-style-type: none"> ■霧島市組織機構再編計画(第2次/改定版)に基づき、スポーツ・文化関係業務の市長部局への移管や、部の名称変更を含む大幅な組織再編を実施した。 ■全職員、管理職、若手職員等、各階層ごとに応じた研修を実施したことにより、職務に必要な基本的な知識、最新の情報、専門的な技能の習得等、職員の資質向上が図られた。 ■914事業の評価を実施し、事業内容の見直しや統廃合等を行うとともに、事務事業振り返りシート点検会を開催し、同シートの記述水準の底上げを図った。 ■能力評価について、精度向上のための研修を行い、制度の確立を図るとともに、地方公務員法の改正に伴う業績評価について、平成28年度から実施することができた。

③ 平成29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29年度成果指標				
	目標値	実績値	達成率	結果
A	287.0	296	103%	◎
B	11/70/180	11/(5)/84/199	90%	△
C	66.0	54.8	83.0%	△
D				
E				
F				

④ 平成29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、新規採用者数の抑制に努めた結果、実績値が296人で、平成28年4月1日と比べて4人の純減となっており、平成29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84課199グループ等となり、平成28年4月1日と比べて、課の数については、2減少したが、1グループ等の増となり、平成29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、グループ等についても統廃合を行ったものの、企画や観光の分野において、業務をより効果的に推進するためのグループの新設(分割)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54.8%で、平成28年度と比較して1.9ポイント低下し、目標を達成できなかった。

⑤基本事業の 目標達成度 (平成29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30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31年度に向けた施策の課題・方向性	

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	企画政策課
---------	-------	-------	--------------	--------------	-------

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）	
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	110.0	159.0	159.0	159.0	159.0	159.0
				目標値	288.0	160.0	161.0	162.0	163.0	164.0
				実績値	157.0	160.0	159.0	164.0	168.0	168.0
				達成率	55%	100%	99%	101%	103%	102%
				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	0.0	0.0	0.0	0.0
				目標値	0.0	2.0	4.0	6.0	10.0	
				実績値	0.0	1.0	2.0	5.0	6.0	
				達成率		50%	50%	83%	60%	
				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	0.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0
				目標値	25.0	30.0	35.0	37.0	39.0	41.0
				実績値	25.0	28.0	33.0	37.0	42.0	-
				達成率	100%	93%	94%	100%	108%	-
				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29年度基本事業の取組方針 **5 平成29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、事務事業振り返りシート点検会を開催する。 ■指定管理者制度の未導入施設について、施設所管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。 	<ul style="list-style-type: none"> ■事務事業振り返りシート点検会(6課・7事務事業)、事務事業振り返りシートの作成に関する事前説明会(24人出席)を実施し、行政評価の精度の向上を図った。 ■新たに3施設について、指定管理者制度を導入した。 ■養護老人ホーム1施設を民間に移管した。
---	---

6 平成29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168施設で、平成28年4月1日と比べて施設数の増減はなかったが、平成29年4月1日の目標を達成することができた。
 B 養護老人ホーム1施設を民間に移管したが、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は、平成28年度に5事務事業を廃止し、累計で42事務事業となり、目標を達成することができた。(平成29年度事業については、平成30年度中に調査予定。)

7 平成30年度基本事業の取組方針 **8 平成31年度に向けた基本事業の課題・方向性**

--	--

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	企画政策課 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/(5)/106/255	13/(5)/86/221	13/(5)/86/221	13/(5)/86/221	13/(5)/86/221
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	11/(5)/86/198	11/(5)/84/199
			達成率	90%	100%	96%	95%	91%	90%
			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	53.2	53.9	-
			達成率	85%	92%	93%	87%	84%	-
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29年度基本事業の取組方針 **5 平成29年度基本事業の取組方針の達成状況**

■定員適正化計画による職員数の削減を図るとともに、「霧島市組織機構再編計画（第2次/改定版）」に基づき、総合支所の出張所への移行に向けた具体的な検討を行う。
 ■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。

■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、組織機構再編計画に掲げられた部の名称変更を含む大幅な組織の見直しを行った。
 ■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。また、マイナンバーカードを利用し、コンビニエンスストアで発行する証明書の追加（税証明書）を行ったことにより、一層の住民サービスの向上につながった。

6 平成29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84課199グループ等となり、平成28年4月1日と比べて、課の数については、2減少したが、1グループ等の増となり、平成29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、グループ等についても統廃合を行ったものの、企画や観光の分野において、業務をより効果的に推進するためのグループの新設（分割）を行ったことなどが挙げられる。
 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、毎年度実施している市民意識調査の結果を成果指標に設定しているが、平成29年度は第二次霧島市総合計画（平成30年度～）に向けた策定作業のため、当該市民意識調査は実施しなかった。

7 平成30年度基本事業の取組方針 **8 平成31年度に向けた基本事業の課題・方向性**

-	-
---	---

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立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	43.8	45.6	-
				達成率	88%	92%	99%	91%	93%	-
				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	73.6	77.3	71.6
				達成率	103%	103%	101%	99%	102%	92%
				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立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29年度基本事業の取組方針

- 人事評価制度において、能力評価及び業績評価の結果を活用して、期首、期末の面談や日々のOJTにより、人材育成を図る。
- 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を育成する。
- 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・ハラスメント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。

5 平成29年度基本事業の取組方針の達成状況

- 人事評価結果に基づき、各部長、課長からの昇任候補者の推薦制度を実施し、30年4月1日の昇任に反映した。
- 接遇研修や行政対象暴力研修を行うとともに、国や県などの長期派遣研修を実施し、職員の基礎的な能力向上を図った。
- 定期健診、人間ドック、健康相談、ストレスチェックなどを行い、職員の心身の健康保持増進が図られた。
- 女性職員を対象としたキャリアアップ研修を実施し、仕事と家庭の両立について先輩女性職員が経験に基づき講話を行った。

6 平成29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立った対応を行っていると思う市民の割合」については、毎年度実施している市民意識調査の結果を成果指標に設定しているが、平成29年度は第二次霧島市総合計画(平成30年度～)に向けた策定作業のため、当該市民意識調査は実施しなかった。

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28年度と比較して5.7ポイント減少して、目標値は達成できなかった。しかしながら、メンタルヘルス・ハラスメント対策事業を全職員に対し研修する等理解は深まったと考えられる。

7 平成30年度基本事業の取組方針

8 平成31年度に向けた基本事業の課題・方向性