

施策評価調書（主要施策別）

様式 1

基本目標	安定した経営を持続できる水道	整理番号	5 - (8)
主要施策	人材の確保と育成	施策主務課	総務企画課
施策の趣旨	人材面から経営基盤の強化を図るため、計画的な採用を進めるとともに、職員一人ひとりが企業人としての自覚をもち、水道事業の遂行に必要な知識と能力を十分に習得できるよう、研修等の機会を通じて人材の育成を進めていきます。		

I 施策を達成するための主な取組と達成状況

取組 ①	計画的な人材確保		担当課	総務企画課
	(取組の概要) 県内水道の中核にふさわしい経営基盤を確保し、安全で良質なおいしい水を将来にわたってお客様に供給していくためには、適切な規模の人員・組織体制を確保しておくことが重要です。責任ある事業執行体制の確保に十分配慮しながら民間委託拡大の可能性を検討するとともに、事業運営に必要な職員数を見極め、民間企業経験者も含めた新規採用等を進めていきます。			
	(当年度の取組概要) 団塊世代の大量退職を踏まえ、業務執行体制に配慮しつつ民間への業務委託拡大の可能性を検討するとともに、各所属での必要人数を見極めたうえで、職員の再任用や新規採用を行うとともに、職員の年齢構成のバランスを考慮し、知事部局との積極的な人材交流や民間企業経験者採用を行います。 当初予算額 0千円、決算（見込）額 0千円			
	達成指標	新規採用職員確保率（新規採用職員数／職員数）	内部評価	
	達成目標	3（％）	a：達成している b：概ね達成している c：未達成だが進展している d：進展していない	
	達成実績	5.1％（45/888人）	前年度評価 ー	
(評価結果の説明・分析) 水道事務所・支所における窓口収納業務委託の拡大等によりさらなる効率的な経営を推進しましたが、職員の大量退職が続いており、新規職員をできるだけ確保する必要がありました。 今回は、平成10年度以来の採用となる初級土木職や平成13年度以来の採用となる初級電気職を含めた新規採用や土木職・電気職の民間企業経験者採用等を行った結果、目標を上回る5.1％の実績を上げることができました。				

取組 ②	職員の育成と能力開発		担当課	総務企画課
	(取組の概要) 水道を取り巻く厳しい経営環境の中で、職員一人ひとりが自らの果たすべき役割と責任を自覚し、安全で良質なおいしい水を将来にわたってお客様に供給していくためには、企業職員にふさわしい人材を育て上げ、併せて、職務の遂行に必要な能力を開発していくことが重要です。 そのため、職員研修においては、役職や担当業務ごとに研修を実施し、人材の育成と能力開発を効果的に行うとともに、外部機関の主催する研修等への参加など、職員自身による意欲的な取組についても積極的に支援していきます。			

<p>(当年度の取組概要)</p> <p>企業職員として求められている能力の向上を図り、かつ、こうした能力を適切に発揮できるよう、職層ごとに必要な研修を水道局が主催して実施します。</p> <p>また、別途知事部局での研修や外部研修に参加させます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理者研修（主幹級以上の職員） 管理職職員に必要な課題について、知識の習得及び能力の向上を図ります。 ・ 一般職員研修（副主幹級以下の職員） 一般職員に必要な課題について、知識の習得及び能力の向上を図ります。 ・ 初任者研修（新規採用職員及び新規出向採用職員（主査以下）） 新たに水道局勤務となった職員に対し、事業全般及び水道局特有の事項や基礎知識、関連法規等の研修を行います。 ・ 若手職員研修（新規採用職員等） 先輩職員を交えたディスカッション等により、人的交流や情報交換を図ります。 <p>当初予算額 1,447千円、決算（見込）額 928千円</p>			
達成指標	職員（再任用職員を除く）のうち当該年度に研修を受講した職員の割合	内部評価	
達成目標	23%	a : 達成している b : 概ね達成している c : 未達成だが進展している d : 進展していない	
達成実績	37.8% (272/721人(再任用職員を除く))		
<p>(評価結果の説明・分析)</p> <p>当年度は水道局主催の研修（管理者研修2回、一般職員研修7回、初任者研修1回、若手職員研修1回）を開催し、研修によっては受講しやすいよう同じテーマで2回開催するなど受講促進に努めました。また、新しいテーマの研修にも取り組みました。この結果272人が参加し、目標を上回る実績を上げることができました。</p>		前年度評価	—

II 施策の成果

成果指標	①新規職員確保率（他部局との人事交流増減分を含む新規職員数／職員数）	内部評価	
	② ア) 研修理解度（研修受講後にアンケートを実施して得た数字） イ) 研修実践度（年度末に一括して研修受講者に対して研修後の行動の変化についてアンケートを実施して得た数字）	a : 成果が出ている b : 概ね成果が出ている c : 成果が小さい d : 成果が出ていない	
	成果目標		
成果実績	① 4 (%) ② ア) 100 (%), イ) 65 (%)		
<p>(評価結果の説明・分析)</p> <p>①目標を上回る成果実績を上げることができましたが、新規採用職員が45名であったのに対し、他部局との人事交流による増減が1名減であったため、適正な年齢構成バランスの確保という面では十分な成果とはなりません。</p> <p>②研修の実践度については当年度の目標を上回りました。研修の理解度については、一部の研修においては受講者アンケートで内容のボリュームが大きすぎたという意見があり、全体として目標には届きませんでした。</p>		前年度評価	—

Ⅲ 達成状況及び成果を踏まえた今後の進め方（施策の方向性）

<p>・各取組の進め方</p> <p>①計画的な人材確保 （継続：引き続き責任ある事業執行体制の確保に十分配慮しながら民間委託拡大の可能性を検討するとともに、事業運営に必要な職員数を見極め、民間企業経験者も含めた新規採用等を進めていきます。）</p> <p>②職員の育成と能力開発 （継続：当年度の取組を継続して行い、わかりやすい研修を目指すとともに、OJT（職場内研修）のより有効な推進に向けて、OJTの推進体制や事務フローの全局的な方針を整理して組織的に実施する取り組みを始めます。</p> <p>・施策の方向性 人材面からの経営基盤の強化を図るため、人材の確保と育成については、計画的かつ継続して取り組むことが重要であり、今後も継続していきます。</p>	内部評価	
	<p>a : 継続 b : 一部見直して継続 c : 休止・廃止</p>	
	前年度評価	—

内部評価機関 (政策調整会議)に おける評価	(総合的な意見等) 自己評価を妥当と認める
	(特記事項) なし