

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、適正な規模の人員・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。			
	(当年度取組計画の概要) 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 605千円			
	達成指標	新規採用職員確保率 (新規採用職員/職員数)	内部評価	
	達成目標	5.0%	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	7.8% (69/880人)	前年度評価	a
	(評価結果の説明・分析) 市川水道事務所の窓口収納委託を実施するなど、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、新規採用職員を確保する必要が生じています。このため、中級・土木職と初級・機械職の採用試験を再開し、採用枠を拡大したほか、新たに作成した局独自の採用パンフレットを活用した県内外の高校への訪問及び資料送付による周知活動やインターンシップの実施、転職サイトの活用など、新規採用職員の確保に努め、達成目標を超える実績となりました。 また、職員の年齢構成のバランスに配慮し、土木職・電気職の民間企業経験者採用等を行いました。			

職員育成と能力開発	担当課	総務企画課
<p>(取組の概要)</p> <p>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。</p> <p>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>		
<p>(当年度取組計画の概要)</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> <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、水道の仕組みや水道事業に関する基礎的な知識や技術、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>また、局が主催する研修以外に、別途知事部局での研修や外部研修に参加します。</p> <p>○ J T（職場内研修）の有効な推進に向けて、○ J T基本計画に基づく○ J Tを実施します。</p> <p>当初予算額 1, 474千円、決算額 1, 429千円</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	<p>内部評価</p> <p>a : 達成している</p> <p>b : 概ね達成している</p> <p>c : 未達成だが進展している</p> <p>d : 進展していない</p>
達成目標	25%	前年度評価 a
達成実績	29.7% (202/680人(再任用職員を除く))	
<p>(評価結果の説明・分析)</p> <p>当年度の水道局主催の研修は管理者研修1回、一般職員研修2回、初任者研修1回、若手職員研修1回開催したほか、全職員を受講対象とするコンプライアンス研修も開催しました。</p> <p>このコンプライアンス研修については、当初、管理職職員のみを対象とした管理者研修として予定していたのですが、局職員が官製談合防止法違反などの容疑で逮捕・起訴されたことを受け、不祥事の再発を防止するため、緊急的に受講対象を全職員に拡充して実施したものです。研修の実施にあたっては、実施会場を3会場とし、合計で10日間、20回開催するなど実施方法を工夫することで、全職員のうち約94%が受講することができました。さらに、受講できなかった職員については職場内研修を行いました。</p> <p>なお、達成実績の集計においては、当初、管理者研修として開催する予定であったことから、コンプライアンス研修受講者のうち、管理職職員の人数(80人)を含めて集計しました。</p> <p>外部研修については、51講座、186人が参加しました。</p> <p>○ J Tを新規採用者等を対象として実施し、9所属において、35人に実施し、浄水作業や料金徴収等に関する技術・ノウハウの継承に積極的に取り組みました。</p>		

取組
②

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（研修直後に、どの程度理解できたかを、アンケート調査によって確認） イ) 研修実践度（年度末に、研修により行動の変化があったかをアンケート調査によって確認）	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	① 6.0% ②ア) 100%、イ) 77%		
成果実績	① 8.3%（73／880人） ②ア) 97%、イ) 71%	前年度評価	b
<p>（評価結果の説明・分析）</p> <p>① 職員の大量退職が続くなか職員の確保に努め、新規採用職員 69 名に加えて、他部局との人事交流により合わせて 73 名を確保し、成果目標を超える実績となりました。また、年齢バランスの改善も図ることができました。</p> <p>② 研修理解度については目標に届きませんでした。事例が多く、内容が具体的で分かりやすかったなどといった意見が多く、昨年度より 6 ポイント増加しました。</p> <p>研修実践度については、目標を 6 ポイント下回りましたが、研修後の行動に変化がないと回答した職員の理由をしてみると、「研修前から意識・実践していたため」との回答が多数を占めていることから、行動の変化はなかったものの、技術や知識の再確認につながったものと考えています。</p>			

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）

<ul style="list-style-type: none"> 各取組の進め方 取組①計画的な人材確保 （継続：引き続き、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、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ていきます。その上で、人材確保のため、県内外の学校等への訪問・周知や転職サイトの活用等、積極的な採用活動を行い、民間企業経験者も含めた新規採用等を進めていきます。） 取組②職員の育成と能力開発 （継続：今後の研修の実施にあたっては、事例を多くする、またケーススタディを設けるなど、より多くの職員が理解・実践しやすいものとなるよう引き続き工夫に努めるとともに、OJT基本計画による組織的なOJTに継続して取り組んでいきます。 なお、全職員を受講対象とするコンプライアンス研修を引き続き実施します。 施策の方向性 人材面からの経営基盤の強化を図るため、人材の確保については、事業執行体制の確保に十分配慮しながら必要な人材を積極的な採用活動等により確保します。また、人材の育成においては、引き続き、職層ごとの研修やOJTを実施し、職員の意見等を踏まえながら、より効果的な研修となるよう工夫をして、取り組んでいきます。 	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	a

内部評価機関 （経営戦略会議） 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