

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。						
	(27年度取組計画の概要) ベテラン職員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、他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 2,042千円、決算(見込)額 723千円						
	達成指標	新規採用職員確保率 (新規採用職員/職員数)	23～26年度の内部評価				
			23	24	25	26	
			a	a	a	a	
	達成目標 (27年度)	5%	内部評価(27年度)				
	達成実績 (27年度)	8.3%(73名/884名)	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				
	達成目標 (5か年)	毎年3%	内部評価(5か年)				
	達成実績 (5か年)	6.0%(5か年平均)	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				
(評価結果の説明・分析) [27年度] ベテラン職員の大量退職に対応するため、前年度から実施している県内外の学校への訪問や資料送付、転職サイトの活用を拡充するとともに、新たに職場見学会を実施するなど、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、民間への業務委託拡大を検討し、船橋給水場の運転管理委託を平成28年度から実施することとなりました。 [5か年] 団塊世代を中心としたベテラン職員の大量退職が予想されていたことから、土木中級職の試験を数十年振りに実施するなど試験の枠組みを拡大し、また受験生確保のため県内外に積極的な広報活動を行うなど、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、土木職・電気職においては民間企業経験者採用を行い、職員の年齢構成のバランスにも配慮しました。さらに、事業執行体制のあり方の検討を踏まえ、水道事務所における窓口業務や電話応対の一部を委託化する等、業務委託を拡大しました。							

職員の育成と能力開発		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>(27 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> <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。 ・コンプライアンス研修（全職員） 不祥事の再発を防止するため、局の全職員が公営企業職員としての行動規範や倫理を再認識するための研修を、26 年度に引き続き行います。 ・O J T（職場内研修） O J T 基本計画に基づき、O J T の有効な推進を図ります。 <p>当初予算額 1, 5 1 0 千円 、 決算（見込）額 1, 4 8 2 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	23～26 年度の内部評価			
		23	24	25	26
		a	a	a	a
達成目標 (27 年度)	25% (注) コンプライアンス研修の受講予定人数を除外して目標値を設定しています。	内部評価（27 年度）			
達成実績 (27 年度)	36.7%（258 人 / 703 人（再任用職員を除く））	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			
達成目標 (5 か年)	25%	内部評価（5 か年）			
達成実績 (5 か年)	35.6%（5 か年平均）	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			
<p>(評価結果の説明・分析)</p> <p>[27 年度]</p> <p>当年度の水道局主催の研修は管理者研修 2 回、一般職員研修 4 回、初任者研修 1 回、若手職員研修 1 回を開催したほか、全職員を受講対象とするコンプライアンス研修を平成 26 年度に引き続いて開催しました。研修によっては受講しやすいよう複数回開催するなど受講促進に努め、目標を上回る実績を上げることができました。</p>					

取組
②

	<p>なお、臨時的に全職員に実施したコンプライアンス研修については、前年度の評価結果との均衡を考慮し、達成実績の集計には含めませんでした。</p> <p>外部研修については、50 講座、219 人が参加しました。</p> <p>○ J T 基本計画に基づく ○ J T については、新規採用者等を対象として、11 所属において 89 人に実施し、浄水処理や料金徴収等に関する技術・ノウハウの継承に取り組みました。</p> <p>[5 か年]</p> <p>研修によっては受講しやすいように複数回開催するなど受講促進に努めた結果、5 か年の達成実績は、毎年度、目標を達成することができました。</p> <p>また、平成 26 年度に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、臨時的に平成 26 年度及び平成 27 年度に全職員にコンプライアンス研修を実施しました。</p> <p>上記の局主催研修のほか、平成 24 年度から ○ J T 基本計画に基づき、新規採用職員等を対象とした組織的な ○ J T に取り組みました。</p>
--	--

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） 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）	23～26 年度の内部評価			
		23	24	25	26
		b	b	b	b
成果目標 (27 年度)	① 6 % ②ア） 100 %、イ） 80 %	内部評価（27 年度）			
成果実績 (27 年度)	① 9.3 %（82 名／884 名） ②ア） 95 %、イ） 78 %	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 (5 か年)	① 5 % ②ア） 100 %、イ） 80 %	内部評価（5 か年）			
成果実績 (5 か年)	① 6.7 %（5 か年平均） ②ア） 91 %（5 か年平均）、イ） 78 %（27 年度）	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			
<p>（評価結果の説明・分析）</p> <p>[27 年度]</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 73 名に加えて、他部局との人事交流により合わせて 82 名を確保し、成果目標を超える実績となりました。</p> <p>② 研修理解度については、一部の研修において受講者から、研修の時間が短かった等の意見があり、全体としては目標に届きませんでした。</p> <p>研修実践度については、昨年度より 7 ポイント増加しましたが、僅かに目標には届きませんでした。研修後の行動に変化がないと回答した職員の理由をみると、「研修前から意識・実践していたため」や「研修の内容を実践する機会がなかったため（今後職務に役立つことがあると思う）」などの回答が多かったことから、行動に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>					

[5 年間]

① 民間委託も含めた事業執行体制のあり方の検討を踏まえ、業務委託を拡大するとともに、適正な規模の人員・組織体制を確保するため、積極的な新規採用や人事交流を実施し、計画期間の全ての年度において成果目標を達成することができました。

② 研修理解度については、目標を達成することはできなかったものの、計画初年度を除いて 90%以上の実績とすることができました。事例を多く取り上げるなど、職員が理解しやすい研修への取り組みに、一定の成果があったものと考えています。

研修実践度については、目標を達成した年度もありましたが、最終年度の目標である 80%には届きませんでした。なお、前述のとおり、研修後の行動に変化がないと回答した職員の理由のうち「研修前から意識・実践していたため」や「研修の内容を実践する機会がなかったため（今後職務に役立つことがあると思う）」などの回答が多かったことなどから、行動に変化はなかったものの、技術や知識の再確認にはつながったものと考えています。

Ⅲ 千葉県営水道事業中期経営計画における各取組の位置付け

取組①計画的な人材確保（継続）

引き続き、主な取組として位置付け、責任ある事業執行体制に必要な人材の確保に取り組みます。

取組②職員の育成と能力開発（継続）

引き続き、主な取組として位置付け、職員の育成と能力開発に取り組みます。

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