

施策評価シート(令和元年度)

(基本施策の大綱) 6. 行政経営

(基本施策) (1) 職員の能力を生かせる組織力の強化

(評価担当者)

総合政策部長 山本 伸治

基本施策が目指す姿

職員が、個々の能力を生かせる組織体制のもと、市民からの信頼を得られています。

関連する分野別計画

成果指標

	単位	現状値		実績値					目標値	
				H29	H30	R1	R2	R3		
1	人事評価制度における実績評価の評価点合計(管理職平均)	点	81.23	H27	81.12	80.92	78.45			85
2	一人当たり有給休暇取得日数	日	8.6	H27	10.3	10.3	10.6			10
3	ストレスチェック制度における市役所全体の総合した健康リスク	点	91	H28	95	94	93			90以下
4										
5										

市民アンケート調査

項目		現状値 [H27]	1次 [H30]	2次 [R2]	市民アンケートの考察
1	市職員の資質や能力が高い	重要度 1.38	1.33		市職員の資質に対する満足度はやや高まったが、「どちらとも言えない」との回答が約35%と最も高い。これは職員間で差があることが推測されることから、その差をなくしていくことが必要である。公平・公正な市政運営については、重要度は高いものの、「わからない」との回答が最も高いことから、市政運営に関し、市民の知る機会が低いことが考えられる。
		満足度 0.28	0.23		
2	公平・公正な市政運営が行われている	重要度 1.39	1.29		
		満足度 0.05	0.07		
3		重要度			
		満足度			
4		重要度			
		満足度			
5		重要度			
		満足度			

総合評価

総合判定	左記の総合判定とした理由
B まずまず進んでいる	「時代を拓く職員の能力の向上」については、職員コンプライアンス条例の制定に伴うコンプライアンス研修の拡大のほか、各階層に求められる研修の実施及び充実により、概ね施策推進が図ることができた。「職員のやる気を高める組織マネジメントの強化」については、組織・機構再編の現状把握と検証を実施するとともに、第4次特定事業主行動計画及び第4次定員適正化計画を策定し、着実に施策を推進した。また、「地方分権と広域連携の推進」については、権限移譲に関する国等からの情報を把握し、関係部署との情報共有や条例改正により地方分権の推進に繋げるとともに、県と市町の地域づくり連携・協働協議会における取組等により広域連携に努めた。成果指標については、年次有給休暇の取得日数は若干増加している。人事評価制度の評価点の低下については、評価基準を変更した影響によるものである。これらことから各施策の個別判定はBとしており、総合判定についてもBとした。
	反省点・課題 「時代を拓く職員の能力の向上」については、市民の信頼と期待に応えられるよう、職員コンプライアンス条例を適切に運用し、コンプライアンス意識の組織的な醸成を図る必要がある。また、行政においてAI・RPAなどICTの利活用が急速に進む中、これに対応できる人材育成や多様化する行政ニーズに対応するための能力を高めることが必要となっている。「職員のやる気を高める組織マネジメントの強化」については、組織・機構再編の更なる検証と、人事評価制度の効果的運用を図っていく必要がある。

今後の展開方針

職員コンプライアンス条例を実効性あるものとしていくため、職員への制度の周知及び研修を実施するとともに、コンプライアンス委員会及びコンプライアンス推進会議を活用する。職員研修については、常にその時々職員に必要とされる研修を的確に実施していくとともに、職員が自ら選択できる機会を提供し、人づくりに繋がる教育体系の充実を図っていく。また、AI・RPAなど新たなICT導入に対応できる力を育成していく。さらに、新たに策定した特定事業主行動計画及び定員適正化計画の着実な推進と人事評価制度の効果的な運用を実施することにより、更なる組織力の強化を図る。

(施策の方向に関する評価)

施策の方向		時代を拓く職員の能力の向上					
(個別判定)		【施策に対し、どのような取り組みを行ったか】		【左記の活動により、施策は推進できているか】			
B	活動	外部機関による階層別研修等を実施するとともに、市独自研修の対象を課長級職員、GLに加え、主任主査級職員に対しても実施した。また、亀山市職員コンプライアンス条例の制定を受け、研修や説明会の対象を拡大して実施した。また、職場の活性化や職員の意識改革を図るため、引き続き国や他の地方公共団体との人事交流を行った。		人材育成基本方針に掲げる人材育成体系に基づく職員研修を充実したことや、国や他の地方公共団体との人事交流の継続により、地方創生を切り拓く人づくりに繋がっている。また、亀山市職員コンプライアンス条例の制定に伴い研修等を実施することで職員のコンプライアンス意識の醸成と向上を図り、着実に施策を推進できた。			
		まずまず進んでいる		評価			
関連事業	番号	事務事業の名称		区分	予算額/決算額 [千円]	活動	成果
	2038	一般管理費(研修費)		標	1,363 / 908	A	B
	2040	研修派遣費		標	1,828 / 1,126	B	B
	2128	行政情報化推進研修事業		標	2,099 / 2,098	B	B
事業以外の取組	内容					活動	成果

施策の方向		職員のやる気高める組織マネジメントの強化					
(個別判定)		【施策に対し、どのような取り組みを行ったか】		【左記の活動により、施策は推進できているか】			
B	活動	組織・機構の再編については、部長級及び課長級職員に対するヒアリングなどにより現状把握と検証を進めた。また、使命目標の設定、人事評価制度の継続的な運用により、令和元年度の目標の明確化と共有を図った。ワークライフバランスの更なる推進のため、第4次特定事業主行動計画を策定するとともに、適正な定員管理を図るため、第4次定員適正化計画を策定した。		組織・機構再編の検証を継続することにより、再編目的であるマネジメント能力の強化や総合計画の施策の着実な推進を図ることができる組織となっている。第4次特定事業主行動計画には、長時間労働の是正などの取組を定め、ワークライフバランスの推進を図っていく。第4次定員適正化計画には、今後の行政課題に対応するための定員管理について定め、適正な定員管理に繋げていく。			
		まずまず進んでいる		評価			
関連事業	番号	事務事業の名称		区分	予算額/決算額 [千円]	活動	成果
	2012	福利厚生費		標	12,515 / 11,547	A	B
					/		
事業以外の取組	内容					活動	成果

施策の方向		地方分権と広域連携の推進					
(個別判定)		【施策に対し、どのような取り組みを行ったか】		【左記の活動により、施策は推進できているか】			
B	活動	第9次地方分権一括法及び国が行っている地方からの募集提案等を踏まえ、国、県等における動向を把握し、関係部署に情報提供を行った。また、犬の登録情報の取扱いの変更等の共同提案の意向を示した。一方、広域連携の推進については、鈴鹿市との広域連合における取組をはじめ、県と市町の地域づくり連携・協働協議会において、知事との1対1対談等を実施した。		権限移譲に関する国、県等からの情報を把握し、関係部署との情報共有や、必要に応じて条例改正を行うことにより、地方分権の推進に繋がっている。また、県や鈴鹿市をはじめ、隣接市等との連携組織を通じた取組により、市民サービス向上に向けた取組の推進や効率的な行政運営に繋がる検討に繋がった。			
		まずまず進んでいる		評価			
関連事業	番号	事務事業の名称		区分	予算額/決算額 [千円]	活動	成果
					/		
					/		
事業以外の取組	内容					活動	成果
	知事と市長の1対1対談の実施					A	B