

# 施策評価シート(令和2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	77.92		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	12.8		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	91		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	1.30	市職員の資質に対する満足度は、「思う」、「やや思う」の肯定的意見が高まり、「あまり思わない」、「思わない」の否定的意見が減少している。また、公平・公正な市政運営については、肯定的意見はほぼ横ばいであるものの、否定的意見が減少している。これらのことから、職員研修及びコンプライアンスの取組の効果が一定あったと考えられるが、両項目とも「どちらとも言えない」の比率が高く、満足度を高めるための更なる取組が必要である。
		満足度 0.28	0.23	0.04	
2	公平・公正な市政運営が行われている	重要度 1.39	1.29	1.30	
		満足度 0.05	0.07	0.00	
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>B</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、新型コロナウイルス感染症の影響により、外部機関及び内部の研修が中止又は参加人数の減少となった。「職員のやる気高める組織マネジメントの強化」については、新型コロナウイルス感染症対策のため、新たな組織を設置して対応するとともに、組織・機構再編のため、現状把握と検証を実施した。さらに、第4次特定事業主行動計画及び第4次定員適正化計画に基づき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つなげるとともに、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着実に増加しており、ストレスチェックについては、目標値に近づきつつある。これらのことから、「時代を拓く職員の能力の向上」の判定はC、その他はBとしており、総合判定については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、当面は新型コロナウイルス感染症の影響が想定されるが、職員育成に極力支障を来さないようWEB研修などによる実施が必要である。コンプライアンス研修も実施できなかったが、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の適切な運用とコンプライアンス意識の組織的な浸透を図る必要がある。また、社会全体においてDXが急速に進む中、これに対応できる人材の育成・確保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とともに、新任課長等に対するマネジメント研修も重要となっている。「職員のやる気高める組織マネジメントの強化」については、現組織の更なる検証と、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、人づくりにつながる教育体系の充実を図る。さらに、組織マネジメント力を高めるため、課長、GLへの昇任・昇格時の研修を実施していく。また、職員のコンプライアンス意識を高め、その浸透を図るため研修と周知徹底方法を検討する。

DX推進のため、人材の育成・確保を図るとともに、組織体制の在り方についても検討を進める。さらに、これまでの組織の検証に基づき、組織・機構の再編と後期基本計画における重要政策の実現のためタスクフォースの設置を検討する。第4次特定事業主行動計画及び第4次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、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】	
C	活動	新型コロナウイルス感染症の影響により、外部機関による階層別研修等が中止又は人数を減らしての実施となった。また、市独自研修についても、同様の影響を受けグループリーダー向けの人事評価研修のみの実施となった。組織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。	評価	新型コロナウイルス感染症の影響により、限られた人数での研修への参加、市独自研修の縮小と、人材育成につなげることが例年よりできなかった。しかし、国や他の地方公共団体との人事交流の継続により、組織の活性化や人材育成につなげることができた。			
							あまり進んでいない
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	729	/ 330	C	B
	2040	研修派遣費	標	1,035	/ 205	C	B
	2128	行政情報化推進研修事業	標	2,260	/ 2,259	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・機構については、コロナ禍において業務が増大したことから、PT及びワクチン接種室を設置した。また、管理職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。使命目標の設定、人事評価制度の継続的な運用により、目標の明確化と共有を図った。ワーク・ライフ・バランスを図るため、第4次特定事業主行動計画を進めるとともに、第4次定員適正化計画に基づき、職員採用を行った。	評価	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基づき、長時間労働の是正などに取り組み、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基づき、今後の行政課題に対応するための、適正な定員管理につなげていく。			
							まずまず進んでいる
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	12,007	/ 9,769	A	B
				/			
	内容					活動	成果
事業以外の取組							

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10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。 一方、広域連携の推進については、鈴鹿市との広域連合の取組や消防はしご自動車の共同運用、県と市町の地域づくり連携・協働協議会における知事との1対1対談等を実施した。	評価	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、地方分権の推進につなげている。 また、県、近隣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つなげられている。			
							まずまず進んでいる
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
				/			
				/			
	内容					活動	成果
事業以外の取組							