

施策評価シート(令和3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)

総務財政部長 原田 和伸

■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	78.25	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	13.2	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	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	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 まずまず進んだ	「時代を拓く職員能力の向上」については、新型コロナウイルス感染症の影響を受けたが、オンライン研修が増えたことにより、一定の成果は得られたものの、集合研修では開催に制限があったことから個別判定をBとした。「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、第2次総合計画後期基本計画を着実に推進するため、令和4年4月に組織・機構改革を実施した。さらに、第4次特定事業主行動計画に基づき年次有給休暇取得促進と時間外勤務時間削減に取り組んだ結果、いずれも目標値を達成することができたことから個別判定をAとした。「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関係部署と情報共有を行うとともに、広域連合などをはじめとするこれまでの広域連携の取り組みに加え、消防指令業務の共同運用について推進できたことから個別判定をBとした。これらのことから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、開催に一部制限があった研修があったことから、職員育成に支障をきたさないよう、継続的な研修機会の提供が必要である。また、DX推進や多様化する行政ニーズに対応するための人材育成・確保が急務となっている。「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、新組織・機構に関する課題等の検証を実施し、組織の機能性を高めていく必要がある。さらに、人事評価については、職員のモチベーションが真に高まる制度として運用していく必要がある。また、年次有給休暇の取得日数が拡大したことは、コロナ禍による影響も考えられる中、ポストコロナを見据えた働き方改革を進めることも重要である。

今後の展開方針

職員の能力向上については、求められる資質が習得できる研修を的確に実施するとともに、職員が自ら選択できる機会を提供する。さらに、必要に応じ亀山市人材育成基本方針や研修体系を見直し、人材育成体系の充実を図る。
また、組織のマネジメント力を検証・強化するため、新組織・機構に関し管理職のヒアリングを実施し、施策推進に向けた見直しを実施する。さらに、新任管理職及びGLのマネジメント力育成・強化のための研修を実施していく。
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により、更なる働き方改革の推進、職員のモチベーションの向上及び組織力の強化につなげる。

(施策の方向に関する評価)

施策の方向① 時代を拓く職員の能力の向上						
(個別判定)	活動	【施策に対し、どのような取り組みを行ったか】	評価	【左記の活動により、施策は推進できたか】		
B	活動	新型コロナウイルス感染症の影響により、階層別研修等が中止となるものもあったが、オンラインで開催される研修が増えたことから、ほぼ予定どおり進めることができた。市独自研修については、集合研修の開催が制限されたことから、予定していた3つの研修のうち、1つの実施に留まった。組織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、集合研修の開催は制限されたが、オンラインなどによる開催が進められたことから、これまでと同程度の成果が得られたと見込まれる。また、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。		
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	1,390 / 295	B	B
	2040	研修派遣費	標	1,170 / 511	B	B
	2128	行政情報化推進研修事業	標	2,389 / 1,838	B	B
事業以外の取組	内容				活動	成果

施策の方向② 職員のやる気を高める組織マネジメントの強化						
(個別判定)	活動	【施策に対し、どのような取り組みを行ったか】	評価	【左記の活動により、施策は推進できたか】		
A	活動	組織のスリム化を図り、迅速かつ的確な施策推進体制を構築し、後期基本計画に掲げる施策・事業を着実に推進するため、組織・機構改革を実施した。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、目標の明確化と共有を図った。一方、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に基づき、各種休暇取得の促進と時間外勤務の削減に取り組んだ。	評価	総合政策部を政策部と総務財政部に再編し、組織のスリム化を図るとともに、新たに交通政策グループやDX・行革推進室など、喫緊の課題を解決するための室やグループを設置し、令和4年度からスタートする後期基本計画を推進するための組織・機構に再編した。また、休暇の取得促進や長時間労働の是正などに取り組み、年休取得及び時間外勤務時間数ともに目標を達成することができた。		
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	12,669 / 10,515	A	B
事業以外の取組	内容				活動	成果
	テレワークの試行実施				B	B

施策の方向③ 地方分権と広域連携の推進						
(個別判定)	活動	【施策に対し、どのような取り組みを行ったか】	評価	【左記の活動により、施策は推進できたか】		
B	活動	第11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を始め、伊賀市・甲賀市との広域連携推進会議(いこか連携)、津市・鈴鹿市との消防指令業務の共同運用の検討など、継続的に取り組みを実施した。	評価	県、近隣市等との連携組織を通じた取り組みにより、鈴鹿亀山消費生活センターのリニューアルや消防指令業務の共同運用に係る基礎調査の実施など、市民サービスの向上や効率的な行政運営につなげる取り組みを進めることができた。		
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
	21001	消防指令業務共同運用調査事業	主	421 / 420	A	A
事業以外の取組	内容				活動	成果
	伊賀市・甲賀市・亀山市広域連携推進会議(いこか連携)を通じた各分野における取り組み				B	B