

施策評価シート(平成29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	H31	H32	H33		
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					85
2	一人当たり有給休暇取得日数	日	8.6	H27	10.3					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					90以下
4										
5										

■市民アンケート調査

項目	重要度	現状値 [H27]	1次 [H30]	2次 [H32]	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 満足度	1.38 ▲ 0.28			
2 公平・公正な市政運営が行われている	重要度 満足度	1.39 ▲ 0.05			
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	職員研修の充実等により、「次代を拓く職員の能力の向上」については、概ね施策推進が図れているためBとしている。また、「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、12年続いた部・室の2層体制を部・課・グループの3層体制へと組織・機構を再編し、従来からの課題でもあった職員のマネジメント能力を育成・強化する仕組みの構築に向けた取り組みを進められたこと、更には、各部室における使命・目標の設定による目標の明確化と共有、人事評価制度の継続的な運用等により、概ね施策推進が図れているためBとしている。このほか、「地方分権と広域連携の推進」についても、概ね施策推進が図れており、成果指標のうち、1人当たりの有給休暇取得日数も上昇したことも含め、「職員の能力を生かせる組織力の強化」に繋げることができたと判断し、総合的にBと判定した。
反省点・課題	
「時代を拓く職員の能力の向上」のうち、長期的な視点を持った計画的な職員研修の実施について、職員研修の体系別整理など、より効果的なものとする工夫が必要である。「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、その施策推進に当たり、組織機構再編後の実態把握により、事務分掌や業務量を含め、十分検証していく必要がある。また、人事評価結果の給与反映や非常勤職員の処遇改善を進めていく必要がある。	

今後の展開方針

関係部署からのヒアリング等を通じて、部・課・グループの3層体制とした組織機構再編の実態把握や検証を行い、組織マネジメントの強化に向け、効果的な取り組みを進めていく。また、プレゼン能力やICT能力など職員のスキルアップに繋がる研修内容を再点検する。加えて、人事評価結果の給与反映や、非常勤職員に期末勤勉手当や退職手当が支給できる会計年度任用職員制度の制度設計など、ワーク・ライフ・バランスの一層の推進により、職員の能力やモチベーションの向上に資していく。

(施策の方向に関する評価)

施策の方向① 時代を拓く職員能力の向上						
(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、施策は推進できているか】		
B	活動	外部機関による階層別研修や専門的研修を実施するとともに、室長級職員のマネジメント研修、主幹等のチームワーク研修等を実施した。また、自己啓発の推進として、資格等の取得助成を行うほか、職場の活性化や職員の意識改革を図るため、国や他の地方公共団体との人事交流を引き続き行った。一方、室長級以下の職員に対し、コンプライアンス調査を実施した。	評価	人材育成基本方針に掲げる人材育成体系に基づき職員研修を実施したことや、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、職員がコンプライアンスを再認識する取り組みの実施も含め、着実に施策推進が図れている。		
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
	2038	一般管理費(研修費)	標	1,614 / 1,122	A	B
	2040	研修派遣費	標	2,110 / 1,380	B	B
	2128	行政情報化推進研修事業	標	2,331 / 2,331	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、施策は推進できているか】		
B	活動	第2次総合計画に掲げる施策を着実に推進する組織等を目指し、組織・機構の再編を行った。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、平成29年度の目標の明確化と共有を図った。年次有給休暇については、ワーク・ライフ・バランス推進週間等の機会に取得促進を周知したほか、休職中の職員に対し、リハビリ勤務を実施した。	評価	部・課・グループの3層体制とする組織・機構の再編は、新たな職の設置等による職員のモチベーションの向上や、組織マネジメント力を強化する仕組みの構築に繋がっている。また、各部室の使命目標の設定と、それらと連動した人事評価の実施等も、職員のやる気を高めることに結び付くものであるため、着実に施策推進が図れている。		
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	16,219 / 12,104	A	B
事業以外の取組	内容				活動	成果
	組織機構の再編(部室の2層体制→部課グループ3層体制)				A	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、施策は推進できているか】		
B	活動	第7次地方分権一括法について関係部署に情報提供を行うとともに、政令改正により条例に委任されることとなった都市公園の敷地面積における運動施設の敷地面積割合の上限について、関係条例の改正を行った。広域連携の推進については、鈴鹿亀山地区広域連合広域計画に基づく取組や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。	評価	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、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、広域連携の推進については、様々な連携主体との継続した取組を通じ連携強化を図ることにより、政策推進や効率的な行政経営を推進している。		
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
				/		
事業以外の取組	内容				活動	成果
	亀山市都市公園条例の一部改正				A	A
知事と市長の1対1対談の実施				A	B	