

施策評価シート(平成30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				85
2	一人当たり有給休暇取得日数	日	8.6	H27	10.3	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	94				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	働き方改革研修やマネジメント研修の実施、コンプライアンス研修の充実など、各階層に求められる研修の実施により、「時代を拓く職員の能力の向上」については、概ね施策推進が図ることができた。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、組織・機構の再編による新たな体制による組織運営を実施するとともに、従来からの使命・目標と人事評価制度を継続し、着実に施策を推進した。さらに、「地方分権と広域連携の推進」についても、鈴鹿亀山地区広域連合の取り組みや県と市町の地域づくり連携・協働協議会での取り組みを進めた。成果指標については、有給休暇取得日数を既に目標値を達成し、一定の成果を得ることができている。これらの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、研修の充実などにより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。「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、組織再編後1年経過したことにより、しっかり検証していく必要がある。また、非常勤職員制度については、その在り方が組織マネジメントに影響を与えることから、令和2年度の会計年度任用職員制度導入に当たり、十分な検討と準備が必要となっている。	

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していく。また、再編後の組織2年目となることから、更に実態把握と検証を実施するとともに、第4次定員適正化計画の策定を進める中で、適正な人員配置の検討を行う。一方、会計年度任用職員については、十分な検討により、よりよい制度を構築し職員全体のやる気を高めていく。さらに、特定事業主行動計画についても第4次計画を策定していくことから、職員の働きやすい環境を整えていく。

以上のほか、職員に対する教育体系の全般について検証し、見直しを図りつつ、成長する組織風土づくりに取り組んでいく。

(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、課長級職員の働き方改革研修、GLのマネジメント能力向上研修等を実施し、コンプライアンス研修については、研修対象者を拡大して実施した。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、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、職員のコンプライアンスの徹底に資するための研修の実施も含め、着実に施策推進が図れている。			
		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
	2038	一般管理費(研修費)		標	1,232 / 819	A	B
	2040	研修派遣費		標	1,899 / 1,111	B	B
	2128	行政情報化推進研修事業		標	2,116 / 2,115	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、平成30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、夏季休暇に併せた休暇取得の促進等の取組を行ったほか、休職中の職員の円滑な職場復帰を図るため、リハビリ勤務を実施した。		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、各部課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。			
		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	15,716 / 12,026	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8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、広域連携の推進では、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、知事と市長の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。一方、県、鈴鹿市をはじめ、様々な自治体との継続的な広域連携の取組を通じて、市民サービスの向上に向けた政策の推進や効率的な行政運営に繋がっている。			
		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
					/		
					/		
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