

施策マネジメントシート ～平成29年度の振り返りから30年度の取組へ～

①計画⇒実施（Plan⇒Do） (5月中に記入)

長期振興計画 の位置づけ	まちづくり分野		ぎょうせい分野		担当課		総務課・企画課			
	政策分野		行政運営・市民協働		課長名		大瀬浩一郎・神村弘二			
	施策		24 組織力と職員力の向上		重点施策 の該当	H29	—		H30	—
施策の目的	対象	市役所で働く人		意図	高い能力をもって生き生きと働いてもらうとともに、効果的な仕組みをつくる					

施策の目標指標

目標指標(単位)	長振策定時	指標の推移(下段の()書きは当初見込み値)					最終目標値
	平成28年度実績	平成29年度実績	平成30年度目標値	2019年度目標値	2020年度目標値	2021年度目標値	
人事評価の仕組みの定着度(%)	—	64.3 (60.0)	70.0	80.0	90.0	100.0	

市民アンケート調査の結果(施策に関する重要度と満足度)

平成29年度実績		平成30年度実績		2019年度実績		2020年度実績		2021年度実績	
重要度(%)	満足度(%)	重要度(%)	満足度(%)	重要度(%)	満足度(%)	重要度(%)	満足度(%)	重要度(%)	満足度(%)
83.2	17.5								
重要度DI	満足度DI	重要度DI	満足度DI	重要度DI	満足度DI	重要度DI	満足度DI	重要度DI	満足度DI
81.0	-18.1								

施策推進のための取組の成果を測る指標

基本事業名	関連 戦略 No.	成果指標(単位)	長振策定時	指標の推移(下段の()書きは当初見込み値)					最終目標値
			28年度実績	29年度実績	30年度目標値	2019年度目標値	2020年度目標値	2021年度目標値	
市民視点を基本とした改革の推進		改善を意識して仕事をしている職員の割合(%)	—	53.4 (53.4)	63.4	73.4	83.4	85.0	
職員の能力向上及び適正配置	なし	健診受診率(%)	95.1	95.7 (95.1)	100	100	100	100	
職員の能力向上及び適正配置		研修参加延べ数(人)	688	399 (500)	500	500	500	500	
職員の能力向上及び適正配置		人事評価の仕組みの定着度(%)	—	64.3 (60.0)	70.0	80.0	90.0	100.0	

②-1 振り返り(Check)

施策を取り巻く環境変化・市民ニーズ等への対応		
〔企画課〕 基本事業No.77	平成30年度より、行財政改革の業務が企画課に移管された。 平成29年度に、これまでの取り組みを踏まえて、職員の意見交換会、アンケートの実施、行政改革懇談会を開催するなど市民意見の聴取に努め、第5期行財政改革大綱を制定してきた。	
〔総務課〕 基本事業No.78	平成26年度に地方公務員法の改正が行われ、人事評価が任用、給与、分限など人事管理の基礎として活用することが決められた。また、平成29年5月には臨時・非常勤職員等に関する法律の改正があり、平成32年4月までに条例の改正をはじめ、市役所で働く人のあり方について、整理が必要となってきた。また、職員のメンタルヘルス等健康管理面で、注意しなければならない事案も目立つようになってきている。職員の働き方には、市民からは様々な意見がある。	
施策の成果(貢献度の高い事業等)と現状・課題		
	成果	現状・課題
〔企画課〕 基本事業No.77	第5期行財政改革大綱において、2018年以降の本市の行財政改革の指針を示した。また、政策や業務の効率化を図るため、横断的な連携の構築を目指した組織体制について検討し、平成30年度組織機構改革とともに、情報共有や意思決定のあり方を改善した。	これまでの課ごとの業務推進から市役所組織としての効率的な業務遂行を目指し、組織の改編、情報共有のあり方、職員の意識変革に取り組んでいく必要がある。 また、結果を数値等より具体的なもので評価する仕組みと予算との連動の仕組みを定着させていく必要がある。
〔総務課〕 基本事業No.78	職員アンケートを基礎にした成果については、現時点で把握ができていない。健診の受診率については、徐々に成果がでてきている。研修の参加者については、直近の研修が人事評価やホームページリニューアル等、緊急的に大量に行わないといけないものの影響で数字が大きくなっており、必ずしも成果が下がっているとはいえないものとする。	人事評価に関しては、法定事項であり、任意の取り組みではなくなっている。制度のブラッシュアップが必要であり、職員の理解度というレベルを成果とするのかは検討の必要がある。また、市役所で働く人に関して、臨時・非常勤職員の処遇のあり方など、会計年度任用職員制度の導入に合わせて、急いで検討する必要がある。

施策マネジメントシート ～平成29年度の振り返りから30年度の実行へ～

今後の方向性	今後の方向性の根拠等（他施策との連携、総合戦略との関連、環境変化等を踏まえ記入）	
拡大・充実	〔企画課〕 基本事業No.77	平成30年度より始まる政策調整会議や経営会議が機能的に運営され、情報の共有とタイムリーな意思決定が図られる体制を定着させることで、横断的な課題への対応力の向上を図る。
拡大・充実	〔総務課〕 基本事業No.78	平成26年度の地方公務員制度の改正も、平成29年度の臨時・非常勤職員のあり方に関する制度改正も、法定事項であり、急いで対処する必要があるとともに、メンタルヘルス等健康管理面でも、その把握のあり方、サポート体制など、労働安全衛生委員会での検討など、多方面から意見を伺いながら再構築する必要がある。

②-2 政策部会による振り返り（Check） （6月中旬に記入）

今後の方向性	政策部会で出された施策に対する意見等（将来像の実現に向けた課題や優先度、市民との協働のあり方など）
拡大・充実	【総務企画部会意見】 ○ 人事評価について、自己評価のやり方がそれぞれで基準が違うため、人によって差がある。 ○ メンタルヘルスについては、特に対策を打ってほしい。 ○ ストレスチェックの実施要綱を策定し、同意書に基づき対象者のサポートを進めていきたい。 ○ 労働安全衛生委員会を通じて、職場の環境整備を進めていきたい。 ○ ためし出勤や病気休暇のクーリング制度を検討する。