

## 令和 4年度 施策評価シート（令和 3年度実績評価）

政策 07 信頼に応える行政運営

施策 02 組織経営と人事マネジメントの充実

主管課： 総務課

関係課：

## 1 施策の目的

対象（誰、何を対象としているか）	意図（どのような状態にしたいのか）
行政組織、職員	社会環境の変化や多様なニーズに対応し、市民から信頼される組織・職員を目指す。

## 2 施策の成果状況（意図の達成度を図る成果指標とその動向）

職員の仕事ぶりに不満を感じていない市民の割合 (%)						総務課
基準値 (H26)	H29年度	H30年度	R01年度	R02年度	R03年度	目標値 (R03)
87.40	85.05	87.39	86.28	88.97	90.00	88.00
向上指針	上がると良い	(状況) 昨年の市民アンケートの数値と比較して、1.03ポイント上昇し目標値を達成しました。				
対前年度	向上	(原因) 20歳代と65歳以上の市民から高い評価を得ています。また、職業別では学生、アルバイト、無職の市民から評価を得ているとともに、県内移住者や在住期間が5年未満の市民から高い評価を得ています。職員と窓口や地域活動等で接する機会の多い世代から好感触を得ていると考えます。				
目標達成度	達成					
次年度課題	課題としない					

多様なニーズに対応できる組織だと思っている市民の割合 (%)						総務課
基準値 (H26)	H29年度	H30年度	R01年度	R02年度	R03年度	目標値 (R03)
59.80	57.04	59.22	49.44	52.51	52.31	68.00
向上指針	上がると良い	(状況) 昨年の市民アンケートの数値と比較し、0.2ポイント減少しました。				
対前年度	横ばい	(原因) 50歳代と65歳以上の高野、南守谷、守谷地区の団塊の世代等からは一定の評価を得ていますが、10代から20代、30代の若い世代に加え、職業別では学生・商工サービス業・労務職の評価が低い状況です。原因の特定は困難ですが、主に子育て世代や共働き世帯から評価が得られていない事が原因と考えられます。				
目標達成度	低					
次年度課題	課題とする					

基準値 (H26)	H29年度	H30年度	R01年度	R02年度	R03年度	目標値 (R03)
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
向上指針						
対前年度						
目標達成度						
次年度課題						

## 3 施策に係るコスト（単位：千円）

	R01年度	R02年度	R03年度	R04年度	R05年度
	決 算	決 算	決 算	予 算	見 込
事業費合計	52,861	80,450	88,367	123,355	118,473
人件費	36,086	35,925	34,241	0	0
トータルコスト	88,947	116,375	122,608	123,355	118,473

## 4 基本事業の状況

基本事業名称	成果指標の動向					事 業 費				
	R01年度	R02年度	R03年度	R04年度	R05年度					
01 柔軟で効率的な組織運営	横ばい		160	167	0	175	175			
02 適正な人事管理と人材育成	低下	横ばい	52,701	80,283	88,367	123,180	118,298			
99 施策の総合推進			0	0	0	0	0			

## 5 施策全体の取組状況と課題

## 前年度の取組内容、成果及び次年度以降に向けた課題

労働時間の削減等ワークライフバランスを推進し、府内業務のデジタル化を進めるためデジタル戦略課を設置し業務の効率化を図りました。業務量の増大に伴い児童福祉課の事務を効率化し、相談先を分かりやすくするため、保育部門と子育て支援部門に分割しました。同じく肥大化傾向にある保健福祉部について、次年度に向けた再編を検討しました。

健康状態に不安を抱える職員に対しては、配属先や担当業務について配慮するとともに、自分の仕事に責任を持ち、市民のために汗を流す職員が正当に評価される新たな人事評価制度を構築しました。

推進状況	順調
次年度への課題	課題なし
成果方向性	向上
コスト方向性	増加

## 当該年度の全庁決定の方向性（前年度の全庁政策会議での決定事項）

保健福祉部の広範囲な事業を適正に管理・運営するとともに、管理職の負担を軽減するため、保健福祉部を分割し新しい部を設置します。新型コロナワクチン接種対策室は、希望者の接種終了後に解散しますが、今後の感染症対策のため保健センターの人員を補強します。

新たな人事評価が始まりましたが、職員に戸惑いが生じているため、納得度を深めるためのアンケート等を実施するとともに職員の意見を踏まえ随時改良していきます。

成果方向性	向上
コスト方向性	維持

## 次年度の方向性

人事評価制度の目的の一つである「人材育成」について、評価時の面談の場での指導・助言を通じて更なる強化を図るとともに、職場のコミュニケーションの円滑化・活性化を促し、組織力の向上を図ります。また、評価によって得られた結果を活用し、職員が自らの強み・弱みを認識したうえで、常に自己研鑽に取り組める環境を整備します。

庁舎増築を踏まえ、最少の人員で最大の効果が上げられるよう組織体制を見直し、事務の効率化と意思決定の迅速化を図ります。

成果方向性	向上
コスト方向性	維持