

令和 3年度 施策評価シート（令和 2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） 行政組織，職員	意図（どのような状態にしたいのか） 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）	H28年度	H29年度	H30年度	R01年度	R02年度	目標値（R03）
87.40	83.90	85.04	87.55	86.28	88.97	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，2.69ポイント上昇し目標値を達成しました。 （原因） 30歳代と60歳以上の市民から高い評価を得ています。また，職業別では事務職，専業主婦，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10年未満の市民から非常に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。				
対前年度	横ばい					
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）	H28年度	H29年度	H30年度	R01年度	R02年度	目標値（R03）
59.80	56.80	57.04	59.42	59.33	65.98	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，6.65ポイントの大幅な上昇となっています。 （原因） 若い世代の新規住民（学生，専業主婦）からは高い評価を得ています。反面，在住20年以上30年未満の北守谷，大井沢，みずき野，南守谷地区の団塊世代の市民の評価が低調となっています。現役時代に守谷に移り住み定年を迎えようとする方々からは市職員のスキルは，まだまだ物足りないと思われるのかもしれません。				
対前年度	向上					
目標達成度	中					
次年度課題	課題としない					

基準値（H26）	H28年度	H29年度	H30年度	R01年度	R02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）

	H30年度	R01年度	R02年度	R03年度	R04年度
	決 算	決 算	決 算	予 算	見 込
事業費合計	45,116	52,861	80,374	121,972	119,907
人件費	26,569	36,086	35,925	0	0
トータルコスト	71,685	88,947	116,299	121,972	119,907

4 基本事業の状況

基本事業名称	成果指標の動向					事業費				
						H30年度	R01年度	R02年度	R03年度	R04年度
01 柔軟で効率的な組織運営	向上					0	160	167	174	174
02 適正な人事管理と人材育成	低下	低下				45, 116	52, 701	80, 207	121, 798	119, 733

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

児童福祉課の職員が50名を超え、肥大化傾向にあるため、保育所については機動的に運営できるよう課として独立し、組織を細分化しました。また、将来を見据えた高齢者の身近な問題に対応するため、新たに健幸長寿課を新設しました。子どもから高齢者まで幅広い世代の体力向上や健康増進をより推進するため、生涯学習課内にスポーツ推進室を設置しました。直営に戻して1年が経過し、様々な課題に迅速に対応するため、中央図書館に館長を配置し、課として独立することになりました。	推進状況	順調
	次年度への課題	課題なし
	成果方向性	維持
	コスト方向性	維持

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）

職員の労働時間の削減等ワークライフバランス推進のため、デジタル化を推進する部署を新設し、更なる業務の効率化を推進します。また、肥大化傾向にある児童福祉課事務を効率化し、市民に対し相談先を分かりやすくするため、児童福祉課を保育部門と子育て支援部門に分割します。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、生産性の低下が見込まれる場合には、職員の増員を行います。職務内容に関わらず、自分の仕事にプライドや責任感をもって切磋琢磨し、自分のためではなく市民のために汗を流す職員が正当に評価されるよう、新たな人事評価制度の構築を進めます。	成果方向性	向上
	コスト方向性	増加

次年度の方向性

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の設置を検討します。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