

令和 2年度 施策評価シート（令和元年度実績評価）

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）	H30年度	R01年度	R02年度		目標値（R03）
87.40	87.55	86.28	87.14		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1.27ポイント減少しています。統計誤差の範囲ですが基準値を下回っています。50歳代以上では目標値を達成していますが，20～40歳代で目標値より3ポイント程度低い数値です。地域別では，みずき野地区が84.78%，北守谷地区が83.25%と他地域と比較し低い数値となっています。 （原因） 基準値と目標値の差が0.6ポイントであるため，統計誤差の範疇であり，原因の特定が困難ですが，子育て世代及びこれから急速に高齢化が進展する地域の市民から評価が得られていないことが原因と思われます。			
対前年度	横ばい				
目標達成度	低				
次年度課題	課題とする				

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）	H30年度	R01年度	R02年度		目標値（R03）
59.80	59.42	59.33	63.67		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0.09ポイント減少してますが，ほぼ差がない状況です。また，基準値と比較しても差がない状況です。 20歳代及び40歳代の数値が低く，職業別では事務職，労務職，アルバイト等が低い状況です。 （原因） 昨年度と比較して統計誤差の数値であるものの，昨年度とクロス集計の特徴が異なっているため，原因の特定は困難ですが，子育て世代及び共稼ぎ世帯から評価が得られていないことが原因であると推測します。			
対前年度	横ばい				
目標達成度	低				
次年度課題	課題とする				

基準値（H26）	H30年度	R01年度	R02年度		目標値（R03）
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）

	H29年度	H30年度	R01年度	R02年度	R03年度
	決 算	決 算	決 算	予 算	見 込
事業費合計	41,111	45,116	52,861	106,344	106,344
人件費	26,092	26,569	36,086	0	0
トータルコスト	67,203	71,685	88,947	106,344	106,344

4 基本事業の状況

基本事業名称	成果指標の動向					事業費				
						H29年度	H30年度	R01年度	R02年度	R03年度
01 柔軟で効率的な組織運営	向上					137	0	160	174	174
02 適正な人事管理と人材育成	向上	向上				40,974	45,116	52,701	106,170	106,170

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

①児童福祉課の職員が50名を超え、肥大化傾向にあるため、保育所については自らの意思決定により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。②介護福祉課の介護福祉Gを介護福祉課として残し、地域包括支援センター業務を委託することに伴い、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。③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。④指定管理者から直営に戻してから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、課として独立させました。	推進状況	一部停滞あり
	次年度への課題	課題あり
	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）

継続して、マンパワーが必要な部署へ職員（任期付含む）の補充を行います。 指定研修のほかに専門研修の情報を関係課に周知し、参加してもらうことで職員のスキル向上を促します。 会計年度任用職員制度導入初年度となることから、適正な雇用に努めます。	成果方向性	向上
	コスト方向性	維持

次年度の方向性

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