

令和元年度 施策評価シート（平成30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）	H29年度	H30年度	R01年度	R02年度	目標値（R03）
87.40	85.04	87.55	87.00	87.50	88.00
向上指針	上がると良い	（状況）平成29年度に比べ2.51ポイント上昇し，目標値に近い数値となっています。約88％の市民が職員の仕事ぶりに不満を感じていない状況です。 （原因）10代から64歳まででは89.62％で目標値を達成しています。また，65歳以上では85.1％と目標値に対して少し満たない数値となっています。職業別では無職の方の数値が81.46％と最も低く，在住期間では1年未満から10年未満で目標値を達成しているのに反し，在住30年以上が85.36％と低調です。長年守谷に在住している年金受給世代からの評価が得られていないのが原因と思われます。			
対前年度	向上				
目標達成度	中				
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）	H29年度	H30年度	R01年度	R02年度	目標値（R03）
59.80	57.04	59.42	64.00	66.00	68.00
向上指針	上がると良い	（状況）平成29年度に比べ2.38ポイント上昇し，6割の市民が多様なニーズに対応できる市役所組織だと思っていますが，基準値を下回っている状況です。 （原因）10歳代のみ70.58％で目標値を達成していますが，20代～50代では58.86％と目標値を下回る数値となっています。また，男女別では，男性の63.73％に比べ，女性が57.06％と低い数値となっています。子育て世代の女性の評価が得られていないと考えます。また，65歳～69歳も58.71％と低調です。			
対前年度	向上				
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	目標値（R03）
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）

	H28年度 決 算	H29年度 決 算	H30年度 決 算	R01年度 予 算	R02年度 見 込
事業費合計	11,962	41,111	45,116	61,533	61,533
人件費	21,149	26,092	26,569	0	0
トータルコスト	33,111	67,203	71,685	61,533	61,533

4 基本事業の状況

基本事業名称	成果指標の動向					事業費				
						H28年度	H29年度	H30年度	R01年度	R02年度
01 柔軟で効率的な組織運営	横ば					0	137	0	234	234
02 適正な人事管理と人材育成	向上	横ば				11,962	40,974	45,116	61,299	61,299

5 施策全体の取組状況と課題

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）

行政需要に対応した組織編成と人員確保を図る。 指定研修の外、職員研修の内容充実と自発的参加促進を図り、市民ニーズに対応できる職員の育成に努める。	成果方向性	向上
	コスト方向性	維持

前年度の取組内容、成果及び次年度以降に向けた課題

マンパワーでしか問題解決ができない部署へは職員の増員を行うとともに、育児休業等代替任期付職員制度を活用し、欠員が生じる部署に補充を行うことにより、市民サービスに対応できる組織づくりを行いました。また、増員となった部署では職員の負担軽減を図ることができたと考えますが、新たに勤務スペースの不足が問題となっています。さらに、育児休業等代替任期付職員の確保が課題となっています。OJT研修を新たに設け、新採職員のフォローや指導ができる人材の創出に努めます。会計年度任用職員制度導入に向けて、遺漏のないよう条例等の整備、適性な任用数の指導を行います。	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	維持

次年度の方向性（当該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。 指定研修の他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