

施策No.	政策名	みんなで築く自治のまちづくり	主管課	職員課	主管課長名	高橋 靖子
6-4	施策名	組織経営と人事マネジメントの充実	関係課	生活環境課、総務課、財政課		

1. 施策の目的と成果把握

目的	施策の対象	対象指標名	単位	区分	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	
	職員組織 市民から信頼される組織・人事体制が確立されている。	①桜川市の職員数	見込値	人		379	378	377	376	376
実績値						378	387	381	368	374
見込値										
						実績値				
施策の意図		成果指標名	単位	区分	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	
		①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	%		目標値	30.0	33.0	38.0	43.0	50.0
					実績値	30.7	28.6	32.5	37.2	37.0
		②市役所の職員の働きぶりに満足している市民の割合	%		目標値	49.0	53.0	54.0	57.0	60.0
					実績値	56.5	56.9	58.5	62.5	68.2
		③職員研修を受けたことにより、職務により前向きに取り組むことができた職員の割合	%		目標値	82.0	84.0	86.0	88.0	90.0
					実績値	72.5	80.5	73.8	79.3	84.6
		④女性管理職(課長相当職以上)の割合	%		目標値	19.0	19.0	21.0	23.0	25.0
	実績値				20.8	19.2	22.4	26.0	28.0	
成果指標設定の考え方	成果指標①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と成果指標②市役所の職員の働きぶりに満足している市民の割合は、市民目線でみた市の組織への信頼度指標と考える。成果指標③職員研修を受けたことにより、職務により前向きに取り組むことができた職員の割合と成果指標④女性管理職(課長相当職以上)の割合については、市側からみた市民から信頼される組織・人事体制づくりの達成度指標と考える。									
成果指標の把握方法と算定式等	①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は、市民アンケートにより求める。 ②市役所の職員の働きぶりに満足している市民の割合は、市民アンケートより求める。 ③職員研修を受けたことにより、職務により前向きに取り組むことができた職員の割合は、職員アンケートより求める。 ④女性管理職(課長相当職以上)の割合は、女性の職業選択に資する情報の公表より求める。									

2. 施策の成果水準とその背景・要因

1) 現状の成果水準と時系列比較(現状の水準は以前からみて成果は向上したのか、低下したのか、その要因は?)			
実績比較	<input type="checkbox"/> 成果がかなり向上した	<input checked="" type="checkbox"/> 成果がどちらかといえば向上した	<input type="checkbox"/> 成果がほとんど変わらない(横ばい状態)
	<input type="checkbox"/> 成果がどちらかといえば低下した	<input type="checkbox"/> 成果がかなり低下した	
背景・要因	①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は、令和2年度37.2%に対し、令和3年度37.0%と0.2ポイント下回った。 ②市役所の職員の働きぶりに満足している市民の割合は、令和2年度62.5%に対し、令和3年度68.2%と5.7ポイント向上した。 ③職員研修を受けたことにより、職務により前向きに取り組むことができた職員の割合は、令和2年度79.3%に対し、令和3年度84.6%と5.3ポイント向上した。 ④女性管理職(課長相当職以上)の割合は、令和2年度26.0%に対し、令和3年度28.0%と2.0ポイント向上した。		
2) 成果目標の達成状況			
実績比較	<input type="checkbox"/> 目標値の全てを上回った	<input type="checkbox"/> 一部の成果指標で目標値を上回った	<input checked="" type="checkbox"/> 目標値どおりの成果であった
	<input type="checkbox"/> 一部の成果指標で目標値を下回った	<input type="checkbox"/> 目標値の全てを下回った	
背景・要因	①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は、目標値50.0%に対し、実績値37.0%と13.0ポイント下回った。個々の職員の住民ニーズ対応力をさらに高める必要があると考えられる。 ②市役所の職員の働きぶりに満足している市民の割合は、目標値60.0%に対し、実績値68.2%と8.2ポイント目標値を上回った。 ③職員研修を受けたことにより、職務により前向きに取り組むことができた職員の割合は、目標値90.0%に対し、実績値84.6%と5.4ポイント下回った。本指標は、市側の指標であり、研修成果に関するアンケート調査では、「どちらとも言えない」との回答が15.4%あったことから、今後研修内容等修正していけば目標値を達成できる余地があると考えられる。 ④女性管理職(課長相当職以上)の割合は、目標値25.0%に対し、実績値28.0%と3ポイント目標値を上回った。		

3. 施策の成果実績に対しての総括と今後の課題・方針

施策の成果実績に対しての総括	今後の課題・方針
令和3年度に貢献度が高かった事業は、「組織機構適正化事業」「人事異動事務」「職員研修(職場外)研修」「職員課研修(職場内)研修」であった。「組織機構適正化事業」では、新庁舎建設を見据えた新たな組織体制の検討を行った。「人事異動事務」では、職員の適材適所への配置に伴う人材育成と職場の活性化を図り、また女性管理職の登用増加に繋がった。「職員課研修(職場外)研修」では、茨城県自治研修所へ画一的に職員を参加させ、職員の能力の底上げを図った。「職員課研修(職場内)研修」では、令和2年度に引き続きコロナ禍での研修となったが、感染症対策に留意したオンラインでの研修等も取り入れ、計画的に実施した。	定年延長や新庁舎建設に伴い、制度の改革及び組織の見直しが必要となる。また、昇任昇格への反映がある人事評価については、職員のモチベーションを高めるためにも評価結果の活用を充実させる必要がある。研修受講者に対し実施したアンケートでは、職務と関連性のある専門研修へのニーズがあることから、市民のニーズに対応するためにはこれらの研修に対しても取組を強化していく。