

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	職員課
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

施策の対象	対象指標名	単位	区分	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度
職員組織	①桜川市の職員数	人	見込値	371	369	367	365	365
			実績値	368				
			見込値					
			実績値					
施策の意図	成果指標名	単位	区分	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度
市民から信頼される組織・人事体制が確立されている。	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	37.0	37.0	43.3	47.7	50.0
			実績値	32.6				
	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	68.2	68.7	69.1	69.6	70.0
			実績値	64.2				
	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	84.6	86.0	87.4	88.9	90.0
			実績値	72.2				
	④女性管理職(課長相当職以上)の割合	%	目標値	28.0	28.3	28.5	28.7	30.0
			実績値	28.0				
			目標値					
			実績値					
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 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 checked="" 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3年度37.0%に対し、令和4年度32.6%と4.4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3年度68.2%に対し、令和4年度64.2%と4ポイント下回った。 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、令和3年度84.6%に対し、令和4年度72.2%と12.4ポイント下回った。 ④女性管理職(課長相当職以上)の割合は、令和3年度28.0%に対し、令和4年度28.0%と横ばいとなった。		
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 type="checkbox"/> 目標値どおりの成果であった
	<input checked="" 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32.6%と17.4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70.0%に対し、実績値64.2%と5.8ポイント目標値を下回った。市民の期待に応えられるよう職員の資質向上に努める必要がある。 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、目標値90.0%に対し、実績値72.2%と17.8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27.8%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30.0%に対し、実績値28.0%と2ポイント目標値を下回った。多様な人材を活かすため職員の意識の醸成が必		

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4年度に貢献度が高かった事業は、「職員課研修(職場内)研修」「人事評価事務」「職員採用試験事務」であった。 「職員課研修(職場内)研修」では、現実課題に対応した研修を実施したほか、例年の計画的な研修も実施した。 「人事評価事務」では、職場の資源を有効活用し業務の推進を図るため、管理職によるマネジメントの強化を実施した。 「職員採用試験事務」では、インターネットからの申込及びテストセンター方式による試験を取り入れたことにより、受験者が増加した。	定年の延長及び新庁舎建設に伴い、新たな組織体制の確立と、職員数の見直しが必要となる。 また、市民アンケートから職員に対する期待の高さが伺えるため、研修や人事評価により、職員の資質の向上と人材育成をより強化していく必要がある。一方で、メンタルヘルス対策や超勤縮減等、職員の健康管理及び元氣回復にも努めていく。