

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	
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	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。	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	364				
					見込値					
					実績値					
					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	
		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	29.0				
		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	68.2	68.7	69.1	69.6	70.0	
				実績値	64.2	64.8				
		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	73.2					
	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	26.0					
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 type="checkbox"/> 成果がどちらかといえば向上した	<input checked="" 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4年度32.6%に対し、令和5年度29.0%と3.6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4年度64.2%に対し、令和5年度64.8%と0.6ポイント上回った。		
	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、令和4年度72.2%に対し、令和5年度73.2%と1.0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4年度28.0%に対し、令和5年度26.0%と2ポイント下回った。		
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 type="checkbox"/> 一部の成果指標で目標値を下回った	<input checked="" 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37.0%に対し、実績値29.0%と8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68.7%に対し、実績値64.8%と3.9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86.0%に対し、実績値73.2%と12.8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22.7%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28.3%に対し、実績値26.0%と2.3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要であると考えられる。		

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5年度に貢献度が高かった事業は、「職員課研修(職場内)研修」「組織機構適正化事業」「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。 「組織機構適正化事業」では、機構改革検討委員会を通して新庁舎建設を見据えた新組織体制の素案を作成した。 「職員採用試験事務」では、コロナ禍やその後の各種給付金などによる業務量の増加や少子化による若年層人材不足に対応するため、就職氷河期世代支援を兼ねた民間企業等実務経験者を10月1日付で初めて採用し人材確保につとめた。	職員の定年延長や新庁舎建設に伴い、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。