

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	田口 瑞男
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	31年度	32年度	33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	379	378	377	376	376	
実績値					378						
						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	29年度	30年度	31年度	32年度	33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					
		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				
		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					
	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					
					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、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。										

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"/> 成果がすべて向上した	<input checked="" type="checkbox"/> 向上した成果が多かった	<input type="checkbox"/> 成果がほとんど変わらない(横ばい状態)
	<input type="checkbox"/> 低下した成果が多かった	<input type="checkbox"/> 成果がすべて低下した	
背景・要因	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、近年上昇傾向にある。これは、各種事務・事業を通じて、職員の住民ニーズへの対応力向上や仕事ぶりが徐々に評価されつつあるものとも考えられる。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については、新規指標のため比較検討ができない。成果指標④女性管理職(課長相当職以上)の割合は、職員に占める女性の割合が年々上昇していることから、女性管理職数も増加する傾向にある。		

2) 成果目標の達成状況

実績比較	<input type="checkbox"/> 目標値のすべてを上回った	<input checked="" type="checkbox"/> 目標値を上回ったものが多かった	<input type="checkbox"/> 目標値どおりの成果であった
	<input type="checkbox"/> 目標値を下回ったものが多かった	<input type="checkbox"/> 目標値のすべてを下回った	
背景・要因	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を除く3つの成果指標について、目標を達成した。達成された指標の内2つは、いわゆる市民目線からの指標であり、市の組織・職員に対する市民の評価は徐々に上がっている。しかしながら、多様なニーズへの対応については、目標値をこらうじて上回る水準であり、住民ニーズに直結した市民病院建設、バス路線の整備等の事業がなかった場合を考えると、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思われる。 また成果指標④女性管理職(課長相当職以上)の割合も達成されているが、女性活躍推進の観点からも今後いっそうその割合を高めていかなければならない。 他方、達成されなかった指標は、市側の指標である。実績値自体は低いわけではないが、研修成果に関するアンケート調査では、期待した結果が得られなかった。ただし、「どちらともいえない」との回答が約23%あったことから、今後修正をしていけば達成する余地は大きいと考えられる。		

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
平成29年度は、「市役所の職員の働きぶりに満足している市民の割合」が目標値に比して7.5%、前年度実績値に比して9.0%上回り、高い成果実績をあげた。これは、もちろん職員一人ひとりの努力が結実した結果ではあるが、職員の能力等の向上を支える職場内・外での職員研修事業や職員に気づきを促す人事評価制度の貢献度も職員を対象としたアンケート調査の結果等から一定程度あったものと考えられ、これらの事業の有用性が確認された。	研修受講者に実施したアンケートによると専門研修・派遣研修へのニーズがかなりあることがはっきりした。一層多様化する市民のニーズに対応するため今後はこれらの研修に対しても取組を強化していく。また職員のモチベーションをさらに高めるため人事評価結果の処遇反映範囲を拡大していく必要があると考えている。