

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	元年度	2年度	3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	387				
					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	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				
		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				
		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					
	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					
				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、平成29年度30.7%に対し、平成30年度28.6%と2.1ポイント低下した。 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、平成29年度56.5%に対し、平成30年度56.9%と0.4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、平成29年度72.5%に対し、平成30年度80.5%と8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、平成29年度20.8%に対し、平成30年度19.2%と1.6ポイント低下した。		

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 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"/> 目標値のすべてを下回った	
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33.0%に対し、実績値28.6%と4.4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53.0%に対し、実績値56.9%と3.9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84.0%に対し、実績値80.5%と3.5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18.4%あったことから、今後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19.0%に対し、実績値19.2%と0.2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
H30年度に貢献度が高かった事業は、「人事評価構築事務」、「職員研修(職場外)研修」、「職員課研修(職場内)研修」であった。 「人事評価構築事務」では、前年度の評価実績を勤勉手当6月支給分に成績率として反映した。 「職員課研修(職場内)研修」、「職員研修(職場外)研修」では、人事評価事業に対する評価者・被評価者研修を実施するとともに、茨城県自治研修所の階層別研修、特別研修に多くの職員を派遣した。	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拡大していく必要があると考えています。 また、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かなりあることから、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。