


令和 4 年度 施策評価表

施策	2103	組織体制の強化	施策担当部	総務部	部長	楠本 勝典
			施策担当課	人事課	課長	浦山 優
施策の方針	効率的で実行力のある組織づくりと人材育成の推進に取り組む。					
関連するSDGsのゴール						

【DO（実施）】

後期基本計画（令和3年度～令和7年度）における数値目標

指標名	単位	基準値 (R1)	R3目標値	R4目標値	R5目標値	R6目標値	R7目標値	R3年度	
			R3実績値	R4実績値	R5実績値	R6実績値	R7実績値	達成率	進捗率
① 研修受講アンケートによる満足度	%	—	85.0 86.9	85.0	85.0	85.0	85.0	102.2%	102.2%
②									
③									
④									
⑤									

施策達成状況の説明

組織づくりについては、機構改革を実施するとともに限られた職員数の中で、職場の状況に応じた適正な人員配置に努めた。人材育成については、職員の能力向上を図るため、自治大学校や市町村アカデミーなどへの派遣研修をはじめ、階層別研修や独自研修を職員研修計画に基づき実施を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、計画どおりの研修実施はできなかった。しかし、eラーニング、Webでの動画視聴研修、リモート研修などを活用し、代替できる研修を可能な限り実施した。また、職員の意欲の向上を図るために、業績・能力に基づいた人事管理の基礎となる人事評価を実施している。

施策経費

(単位:千円)		R3年度 決算	R4年度 予算	R5年度 見込	特記事項
内訳	事業費	4,216	9,748	9,675	
	国庫支出金	0	0	0	
	県支出金	0	0	0	
	地方債	0	0	0	
	その他	544	1,449	1,470	
	一般財源	3,672	8,299	8,205	
	人件費	3,339	3,372	—	
フルコスト	7,555	13,120	—		

施策の概要（細施策）

210301	効率的で実行力のある組織づくり	各部署において、随時、組織体制の点検を行い、グループ制の活用等により、行政課題に柔軟に対応するとともに、必要に応じて市全体の組織機構の見直しと適正な人員配置を行い、効率的で実行力のある組織づくりに努めます。 また、職員の意識改革、事務処理ミスの防止、危機管理意識の向上及びコンプライアンスの徹底を図るため、内部統制機能を強化していきます。
210302	人材育成の推進	市の行政運営を担っている職員の「能力の向上」、「意欲の向上」に継続的に取り組みます。 「能力の向上」については、職員本人の自己啓発に加え、職場における業務の遂行を通じた職場内研修と、高い知識や能力を身につけるための職場外研修に取り組みます。 「意欲の向上」については、業績・能力に基づいた人事管理を行うために、かつ、職員一人ひとりが客観的に自分の業績・能力を捉え、成長の糧とするために、人事評価制度の効果的な運用に努めます。

【CHECK（評価）施策担当部長】

施策を達成する上での問題点・課題

組織づくりについては、社会情勢の変化に対応しつつ行政課題に柔軟に対応するために、必要に応じた組織の見直しと適正な人員配置を行う必要がある。また、テレワークなどの勤務制度の導入を検討するなど働き方改革を進め、職員にとって働きやすい職場環境の整備を進める必要がある。

人材育成については、eラーニング、Webでの動画視聴研修、リモート研修などを積極的に活用し、職員の能力向上を進めていく必要がある。また、職員の意欲向上のために、現行の人事評価制度の検証を行い、より良い制度へ再構築する必要がある。

【ACTION（改善・改革）】

上記の問題点・課題を踏まえた事務事業の改善・改革や新規事業についての考え方

組織づくりについては、引き続き、必要に応じた組織の見直しと適正な人員配置に取り組む。また、働き方改革に向けた各種勤務制度の導入を検討し、職場環境の整備に努める。

人材育成については、各職員の能力の向上をより一層促すような職員研修を実施する。また、人事評価制度の再構築に向け、職員ワーキンググループ等により検討してきた内容を基に、新たな制度の構築を目指す。

令和5年度新規事業

	事業名	担当課	令和5年度見込	対象・事業概要など
			事業費（千円）	
1				
2				
3				
4				
5				
			0	