

事務事業評価表

○基礎情報

課名		職員課	作成責任者
施策目標	65	職員がやる気を持ち、成果を出せる体制をつくる	木村 英知

常勤職員		常勤職員以外			総従事者
管理職	左記以外	再任用短時間	臨時職員	非常勤嘱託職員	総人工
1 人	18 人	1 人	0 人	6 人	23.61 人

時間外勤務時間	
総時間	一人あたり月平均
6,460 時間	29.9 時間

1 施策指標と実績 (Do)

施策指標名	4次実施計画の 現状値	目標値 (R2年度)	実績値		
			H28年度	H29年度	H30年度
自己の能力が活かされていると考える職員の割合	83.00%	90%以上	83.0%	84.0%	86.0%
0	0.0%	0			
0	0.0%	0			

(施策のねらい)

1	適材適所の職員配置
2	適正な実績評価
3	人材育成
4	人事給与制度の適正な管理・運用
5	職員の健康の保持・増進
6	0

(評価の見方) S 事業の指標を概ね(80%)達成し、成果があがった

C 事業の指標は達成できなかったが、成果は今後見込める

2 未着手事業(計画していたが未実施に終わった)

A 事業の指標は達成できなかったが、成果はあがった

D 事業の指標を概ね達成したが、成果は見込めない

実績なし 事業実施の体制は整えていたが、実績がなかった(実施計画期間中で当該年度は実施予定のないものを含む)

2 政策的事業の実績(平成30年度)

事務事業の取組結果と成果(効果) (Plan / Do)											Check		Action	
No.	事務事業 (第4次実施計画)	施策	従事者数	会計区分	H29予算(円) H29決算(円)	H30予算(円) H30決算(円)	何・誰に対して どう働きかけた結果 どうなったか(生 対象 (手段・方法) れた成果・効果)	事務事業の指標	H30目標値	H30実績値	評価	取組時間	事務改善	休・廃止
1	人材育成基本方針の推進に関する事務	3	0.69	一般	0 0	0 0	人事評価、職員研修その他の人材育成に関する取り組みの実施により、多様化・複雑化する市民ニーズに迅速かつ的確に対応できる職員の育成を図り、その結果、自己の能力が活かされていると考える職員の割合が向上した。	自己の能力が活かされていると考える職員の割合	90%	86%	S	変動なし		
2	次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する事務	3	0.24	一般	0 0	0 0	セミナーの開催等により、職員のワーク・ライフ・バランスに関する意識が高まり、仕事と育児等が両立できる環境が整備された。	育児休業取得者における男性職員の取得割合	5.0%	2.8%	A	変動なし		
3	備蓄食料品等の整備に関する事務	5	0.04	一般	0 0	3,582,000 3,387,009	消防及び市立病院所属を除く職員に対する業務継続計画に沿った備蓄食料確保について、3日分の買替更新を行い、非常時優先業務従事職員への5日分の備蓄体制を整えた。	備蓄食料数	5日分の備蓄食料確保	5日分の備蓄食料確保	S	変動なし		
合計					H30予算(円) H30決算(円)	3,582,000 3,387,009								

3 実施計画事業(政策的事業(政策的事業のない課かいは一般管理事務等))の総括評価

人工・事務事業費・事務事業指標達成度の結果にかかる分析(Check) / 今後の展望(Action)

施策指標である「自己の能力が活かされている職員の割合」は、平成26年度の82%から、29年度84%、30年度86%と増加しており、職員の意向調査を踏まえた適材適所の職員配置、適正な人事評価制度の運用、さまざまな研修を通じた人材育成及び健康管理体制の充実が着実に進んでいると考えられる。しかしながら、目標値は90%以上となっており、H30実績値との差が4ポイントあるため、今年度以降もさらに職員の働きやすい環境づくりを進める必要がある。

第4次実施計画の職員課の政策的事業は、「人材育成基本方針の推進に関する事務」、「次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する事務」、「職員の健康管理に関する事務」の3つであり、評価は「S」2つ、「A」1つと成果は着実にあがっている。A評価の「次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する事務」の指標である男性職員育休取得率は、セミナーの開催等により、平成28年度2.4%であったが30年度は2.8%と増加しており、意識の浸透が進んでいると考えられる。

時間外勤務時間については、総時間で平成29年度8,646時間から30年度6,460時間と25%程度減少しており、一人あたり月平均時間も28年度の42.4時間から29.9時間と大幅に減少している。30年度も働き方の見直しによる成果が継続しており、一過性でなく継続性のある取り組みが進んでいると考えられる。

今後、会計年度任用職員制度の導入準備や法律改正への対応など、ますます業務が複雑化するとともに増加することが見込まれるため、職員課一体となり、業務を推進する必要がある。

4 Actionにチェックの入った今年度「事務改善」を行う事業

No.	事務事業(事業がない場合は -)	事務改善の内容
-	-	-
-	-	-

5 Actionにチェックの入った今年度「休・廃止」を検討する事業

No.	事務事業(検討事業がない場合は -)	休・廃止検討の理由(1事業も検討できない場合はその理由を記載)
-	-	1～3のいずれの事業においても、組織を担う職員の育成や支援を行うものであり、休止・廃止した場合、組織の停滞につながる恐れがあるため。
-	-	-

6 働きかたの見直しにおける取り組み結果(28-30年度の3か年の取り組みの結果、得られた生産性向上などの成果)

取り組みの結果

朝礼や課内会議、各担当業務の勉強会の実施などによる業務の共有化、一人親方的な業務の解消、職員それぞれの意識改革などを進め、働きやすく孤立感のない職場風土の創出や業務の効率化が進んだことから職員それぞれの心的余裕が生まれ、職員課一体となってチームとして業務に取り組むことができるようになった。

その結果、年休取得率は増加傾向に、一方、一人当たりの平均時間外勤務時間数は減少傾向にある。

新たな業務が増加する傾向にはあるが、引き続き、職員同士協力し、さらなる生産性の向上に努めていく。