

## 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	松岡 智紀

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	22 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
6,493 時間	24.6 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		
			H29年度	H30年度	R元年度
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	84.0%	86.0%	87.0%
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

**B 事業の指標を概ね(80%)達成し、成果は今後見込める**

**E 事業の指標を達成できず、成果も見込めない**

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(令和元年度)

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	H30予算(円) H30決算(円)	R元予算(円) R元決算(円)	何・誰に対して どう働きかけた結果 どうなったか(生まれ 対象 (手段・方法) れた成果・効果)	事務事業の指標	R元目標値	R元実績値	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	0.45	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%	87%	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るとともに、育児休業を取りやすい職場環境が生まれ、男性の育児休業取得者が増加した。	育児休業取得者における男性職員の取得割合	5%	6.4%	S	変動なし		
3	備蓄食料品等の整備に関する事務	5	0.06	一般	3,582,000 3,387,009	1,400,000 1,339,545	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、2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					R元予算(円) R元決算(円)	1,400,000 1,339,545								

3 実施計画事業(政策的事業(政策的事業のない課は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)	
<p>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%、令和元年度87%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、令和元年度実績値との差が3ポイントあるため、今年度以降もさらに職員の能力を活かせる環境づくりを進める必要がある。</p> <p>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」3つと成果は着実にあがっている。</p> <p>「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児休業取得率は、セミナーの開催等により、30年度は2.8%であったが、令和元年度は6.4%と大幅に増加しており、男性が育児休業をとりやすい職場の雰囲気が全庁的に広がっていると考えられる。</p> <p>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、30年度6,460時間、令和元年度6,493時間と、平成29年度比では25%程度減少したが、令和元年度は、元号改正に伴う事務や台風19号への対応、新型コロナウイルス感染症への対応など、例年発生している業務以外への対応が削減率に影響していると考えられる。働き方の見直し等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。</p> <p>働きかたの見直し等を踏まえた職員のワーク・ライフ・バランスのさらなる推進に加え、新しい生活様式への転換に向けて、職員意識の浸透を図るとともに、柔軟な勤務体系やテレワークの検討を行う。</p> <p>人事評価制度については、昨年度実施した主査以下の業績評価チャレンジシートの見直し結果を受けて、その他の職員に対しても制度改正を行う。</p> <p>財政健全化に向けた取り組みの一環として、職制の変更に向けた検討及び制度改正を行うが、各々の職責の中で各職員の活躍を促せるような姿を目指す。</p> <p>また、今年度から運用を開始した会計年度任用職員制度の導入による諸課題への対応や適正な任用管理など、全庁的な調整を伴う事務に加え、昨年度から整備を進めている人事給与システムにおいて、期末手当や昇給等への対応など、システム設計業者との打ち合わせを重ねて実現すべき課題も山積しているため、職員課一体となり、業務を推進する必要がある。</p>	

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。