施策評価シート（ 令和4　年度の振り返り、総括）

作成日	令和5 年　04月　07日

施策 No.	40	施策名	組織の適正化と人材の育成・強化
主管課名	総務課	電話番号	0285-83-8099
関係課名			

1. 計画（Plan）

施策の対象	職員・庁内組織機構						
対象指標名	単位	令和2 年度実績	令和3 年度実績	令和4 年度実績	令和5 年度実績	令和6 年度実績	令和6 年度見込
職員数	人	485	483	489			
部・課・係の数		9部50課111係	9部48課110係	9部49課110係			

施策の目標	社会の変化や多様化する市民のニーズ等に柔軟に対応できる組織の構築と人材の育成が図られています。
成果指標設定の考え方及び指標の把握方法（算定式など）	・職員数 ・人材育成に関する職員アンケート ・階層毎の男女別職員数

成果指標名		単位	平成30年度基準値	令和2 年度	令和3 年度	令和4 年度	令和5 年度	令和6 年度	令和6 年度目標値
階層別の行動指標、必要な能力・行動が取れている職員の割合	目標値	%	87.5	90.0	92.5	95.0	97.5	100.0	100.0
	実績値			93.0	92.2	93.3			
職場外研修の満足度	目標値	%	72.1	76.6	81.2	85.8	90.4	95.0	95.0
	実績値			73.2	75.7	80.0			
OJTの実施状況	目標値	%	77.6	81.1	84.6	88.1	91.6	95.0	95.0
	実績値			86.0	91.4	93.3			
係長相当職以上の女性職員の割合	目標値	%	17.6	21.0	24.5	28.0	31.5	35.0	35.0
	実績値			24.8	24.3	25.5			
課長職以上の女性職員の割合	目標値	%	0.0	2.0	4.0	6.0	8.0	10.0	10.0
	実績値			2.2	2.2	10.9			
	目標値								
	実績値								
	目標値								
	実績値								

施策の成果向上に向けての住民と行政との役割分担	適正な職員数を維持する。また、高い能力を発揮できる人材を育成するため研修の充実、人事評価の効果的な運用に努める。

2. 実行（Do）→個別事務事業の実施による（事務事業マネジメントシート参照）

3. 検証・評価と今後の方向性（Check&Action）

（1）施策目標達成に対する要因分析と課題（①構成事業が与えた影響、②外的要因を踏まえて検証）

・人事評価については「階層別の行動目標、必要な能力・行動が取れている職員の割合」が93.3%で目標値95.0%を若干下回る結果ではあったが、人事評価に関する研修を繰り返し実施することで、人事評価を通した人材育成が図られたと考えている。

・職員研修については「OJTの実施状況」は93.3%で目標値88.1%を超え、「職場外研修の満足度」は80.0%で目標値85.8%に達しなかったが、年々満足度の指標は増加傾向にある。コロナ過ではあったが、感染防止対策としてオンライン研修方式に切り替えて実施するなど、研修方法を工夫し、実施したことによるものと考えている。

・女性職員の活躍推進については、「係長相当職以上の女性職員の割合」は若干下回ったが、「課長職以上の女性職員の割合」は目標値を達成した。女性職員キャリアアップ研修やイクボス研修の実施等により女性職員及び管理監督職の意識改革を促すとともに、人事異動による女性職員の配属部署の多様化を図ることで、女性活躍の推進が図られたものと考えている。

（2）今後の方向性（（1）の要因分析を踏まえ、施策目標達成に向けた方針を示す）

・人事評価については、業績評価・能力評価ともに適切な評価とフィードバックが行われることで人材育成に有効なツールとなるよう、評価者・被評価者ともに研修を継続して実施していくとともに、勤勉手当等の給与への反映を実施することでより効果的な人材育成に繋げていくこととする。

・職員研修については、従来のOJTを補完するメンター制度を今後も引き続き実施し、より効果的な人材育成を図っていく。また、職場外研修については、効果が高い研修となるよう実施方法を検討するとともに、新規採用職員の年齢層の変化に対応するため、市単独研修を職員の職階に応じた研修体系としていくとともに、受講意欲が高い研修を把握するための職員アンケートを継続して実施することとする。また、オンラインで参加可能な研修への参加を積極的に促し、政策形成能力の向上や行政課題の解決につながる研修についても実施していくこととする。併せて、芳賀広域で実施しているブロック研修についても変化する社会情勢に対応できる研修となるよう検討を促していく。

・女性職員の活躍推進については課長補佐、係長職の女性職員を対象に「女性リーダーのためのステップアップ研修」の他、出産・育児期を迎える前の世代を対象にしたキャリアデザイン研修を適宜必要に応じて実施する等、「女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」に定める取り組みを推進することで、更なる女性職員の活躍推進を図っていくこととする。

4. 構成事業一覧（個別事務事業一覧）

NO	総重、総新 戦拡、戦新	事務事業名	担当	成果指標			評価結果
				成果指標名	単位	令和4 年度実績	今後の方向性
1		人事評価事務	総務課人事研修係	階層別の行動目標、必要な能力・行動が取れている職員の割合	%	93.26	事業のやり方改善
2		職員研修事業	総務課人事研修係	職場外研修の満足度（職場外研修は役立っているか）	%	80.00	現状維持
				OJTの実施状況（OJTは活発に行われているか）	%	93.25	現状維持