

政策 08 分野横断的なまちづくりと市政運営

施策 03 組織・人事マネジメントの充実

あるべき姿

施策がめざす尾張旭市の姿
多様化・高度化する行政ニーズに対応できる職員・組織になっています。

施策の成果状況と評価

グラフの凡例 前 後期基準値及び後期目標値 実績値

指標	市職員の仕事ぶりに満足している市民の割合 (%)	基準値	実績値	実績値	目標値	対
		(H30)	(R03)	(R04)	(R05)	基準値
	【人事課】	84.7	87.6	-	90	
評価	R4はまちづくりアンケート未実施のため、数値未取得					(比較不可)
						(比較不可)
						目標達成度
						(---)

指標	組織・職員が市民の抱える問題・行政課題に関し、迅速かつ適切に対応できていると思う職員の割合 (%)	基準値	実績値	実績値	目標値	対
		(H30)	(R03)	(R04)	(R05)	基準値
	【人事課】	55.3	50.6	50.2	70	
評価	(状況) 前年度の実績値と比べ、現状値が0.4ポイント減少した。 (原因) 行政へのニーズが多様化し、行政課題等が多くなってきていることが原因の1つである。					(低下)
						(低下)
						目標達成度
						(---)

基本事業の成果状況と評価

基本事業01 組織力の向上

グラフの凡例 前 後期基準値及び後期目標値 実績値

指標	職場(課係)内の連携が図られていると思う職員の割合(%)	基準値(H30)	実績値(R03)	実績値(R04)	目標値(R05)	対基準値
	【企画課】	74	74.0	72.6	80	☔ (低下)
評価	(状況)前年度の実績値に比べ、現状値が1.4ポイント減少した。これは、「ある程度図られている」が1.0ポイント上昇したものの、「十分図られている」が2.4ポイント減少したことによるものである。 (原因)コロナ禍への対応や、イベント等の再開に伴う業務の繁忙化等が発生している一方で、時差勤務や在宅勤務の実施によるコミュニケーション不足も要因となっている。					対前年度
						☔ (低下)
						目標達成度
						(---)

基本事業01 組織力の向上

指標	組織間連携(課同士、部同士等)が図られていると思う職員の割合(%)	基準値(H30)	実績値(R03)	実績値(R04)	目標値(R05)	対基準値
	【企画課】	54.1	59.0	57.5	80	☀ (向上)
評価	(状況)前年度の実績値に比べ、現状値が1.5ポイント減少した。これは、「ある程度図られている」が1.7ポイント減少したことによるものである。 (原因)コロナ禍による業務の繁忙化や会話の減少による、横、縦、斜めのコミュニケーション不足が影響している。					対前年度
						☔ (低下)
						目標達成度
						(---)

基本事業02 適正な人事管理

指標	定員適正化計画の定員と職員数の差(人)	基準値(H30)	実績値(R03)	実績値(R04)	目標値(R05)	対基準値
	【人事課】	-3	0	-4	0	☔ (低下)
評価	(状況)「定員適正化計画の定員と職員数との差」は、4人となった。 (原因)想定以上の退職者が発生したこと及び採用予定人数が確保できなかったことが原因である。					対前年度
						☔ (低下)
						目標達成度
						(---)

基本事業02 適正な人事管理

指標	適材適所の人材配置ができていると思う職員の割合(%)	基準値(H30)	実績値(R03)	実績値(R04)	目標値(R05)	対基準値
	【人事課】	86.5	89.2	88.0	93	☀ (向上)
評価	(状況)前年度と比較して1.2ポイント低下したが高い水準を維持している。 (原因)職員配置は人事ヒアリングや自己申告書等を参考にしているが、職員の能力・適性に合った配置が減ったことが原因の1つである。					対前年度
						☔ (低下)
						目標達成度
						(---)

基本事業02 適正な人事管理

グラフの凡例 前 後期基準値及び後期目標値 実績値

指標	処遇に納得している職員の割合（％）	基準値 (H30)	実績値 (R03)	実績値 (R04)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	89.9	87.0	87.4	91	☔ (低下)
評価	(状況) 前年度とあまり変化はなかった(0.4ポイント上昇)。 (原因) 人事考課に基づく昇格・昇給が適正に行われていると ことに因るため。					対 前年度
						☁ (横ばい)
						目 標 達 成 度
						(---)

基本事業02 適正な人事管理

指標	能力を発揮している職員の割合（％）	基準値 (H30)	実績値 (R03)	実績値 (R04)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	87.3	89.8	88.5	90	☀ (向上)
評価	(状況) 前年度と比較して1.3ポイント低下している。 (原因) 職員の意向や能力、適性等を踏まえた人員配置等を実 施しているが、適性にあった配置でないことなどが原因の1つ である。					対 前年度
						☔ (低下)
						目 標 達 成 度
						(---)

基本事業03 人材の育成

指標	研修、OJT、人事考課制度等により能力が向上したと思う職員の割合 (％)	基準値 (H30)	実績値 (R03)	実績値 (R04)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	82.9	77.4	77.4	85	☁ (横ばい)
評価	(状況) 前年度の実績と同じ値となった。 (原因) コロナ禍に伴い各種研修がオンライン化や中止となり 十分な成果が得られなかったことが低い数値のまま横ばいの実 績となった要因の一つである。					対 前年度
						☁ (横ばい)
						目 標 達 成 度
						(---)

基本事業04 安全衛生の確保

指標	安全衛生に適切に対処し、職員が健康で安心して働くことができている と思う職員の割合（％）	基準値 (H30)	実績値 (R03)	実績値 (R04)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	84.1	83.2	83.8	87	☔ (低下)
評価	(状況) 前年度の実績に比べ、現状値が0.6ポイント上昇した。 (原因) 働き方改革への取り組みにおいて、これまでに引き続 きワークライフバランスを念頭に時間外勤務の削減や有給休暇 の積極的取得等に向けた取り組みの推進や、時差勤務、働きや すい服装の試行導入を実施したこと等が要因である。					対 前年度
						☀ (向上)
						目 標 達 成 度
						(---)