

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)	(R元)	(R02)	(R05)	基準値
	【人事課】	84.7	85.7	-	90	(---)
評価	R2はまちづくりアンケート未実施のため、数値未取得					対
						前年度
						(---)
					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)	(R元)	(R02)	(R05)	基準値
	【人事課】	55.3	52.7	53.9	70	☔ (低下)
評価	(状況) 前年度より1.2ポイント増加したが、後期基準値より1.4ポイント低い。 (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いることが原因である。					対
						前年度
						☀ (向上)
					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 (R元)	実績値 (R02)	目標値 (R05)	対 基準値
	【企画課】	74	72.8	74.5	80	☀ (向上)
評価	(状況)前年度の実績値に比べ、現状値が1.7ポイント上昇した。これは「ある程度図られている」が4.5ポイント減少したものの、「十分図られている」が6.2ポイント増加したことに因るものである。 (原因)技術、消防、労務職で「十分図られている」の回答が10ポイント以上増加したことが要因となっている。					対 前年度
						☀ (向上)
						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 (R元)	実績値 (R02)	目標値 (R05)	対 基準値
	【企画課】	54.1	59.3	60.7	80	(---)
評価	(状況)前年度の実績に比べ、現状値が1.4ポイント増加した。これは、「全く図られていない」及び「どちらとも言えない」の回答数が減少し、「十分図られている」の回答が増加したことに因るものである。 (原因)労務職において「十分図られている」の回答が増加したことが要因である。					対 前年度
						☀ (向上)
						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 (R元)	実績値 (R02)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	-3	-1	-1	0	☀ (向上)
評価	実績は前年度と同じだったが、依願退職等により計画どおりにはならなかった。					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	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 (R元)	実績値 (R02)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	86.5	86.5	88.1	93	☀ (向上)
評価	(状況)前年度と比較して1.6ポイント上昇した。 (原因)人材配置は人事ヒアリングや自己申告書等を参考にしており、その要望等が叶った配置が増加したことが原因である。					対 前年度
						☀ (向上)
						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 (R元)	実績値 (R02)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	89.9	90.2	87.4	91	☔ (低下)
評価	(状況) 前年度と比較して2.8ポイント低下し、基準値よりも2.5ポイント低下した。特に40歳以上が前年度より低くなっている。 (原因) 級別職務基準表の見直し、退職者の減少に伴う昇任者の減少が要因である。					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	能力を発揮している職員の割合（％）	基準値 (H30)	実績値 (R元)	実績値 (R02)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	87.3	88.1	89.4	90	☀ (向上)
評価	(状況) 前年度と比較して1.3ポイント上昇している。 (原因) 職員の意向や能力、適性等を踏まえた適正な人員配置等ができていることが原因である。					対 前年度
						☀ (向上)
						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 (R元)	実績値 (R02)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	82.9	82.1	79.7	85	☔ (低下)
評価	(状況) 前年度の実績値に比べ、現状値が2.4ポイント減少した。クロス集計を見ると大きく減少しているのは、30～49歳、女性、事務・技術である。 (原因) 年齢から考えると、研修・人事考課制度が原因である。					対 前年度
						☔ (低下)
						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 (R元)	実績値 (R02)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	84.1	83.6	83.5	87	☁ (横ばい)
評価	(状況) 前年度の実績値に比べ、現状値が0.1ポイント減少した。 (原因) 働き方改革への取り組みにおいて、ワークライフバランスを念頭に時間外勤務の削減等に向けた取り組みを推進し、全体では、時間外勤務が前年比15.6%の減少となったが、新型コロナウイルス感染症の拡大により、通常業務以外の業務に従事したことによる負担増が要因の一つとして考えられる。					対 前年度
						☁ (横ばい)
						目 標 達 成 度
						(---)