

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)	(R02)	(R03)	(R05)	基準値
	【人事課】	84.7	-	87.6	90	☀
評価	(状況) 令和元年度の実績値と比べ、現状値が1.9ポイント増加した。 (原因) 市職員が市民への迅速・丁寧な対応に心がけたことによるものである。					対
			(%)	(向上)	☀	(向上)
						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)	(R02)	(R03)	(R05)	基準値
	【人事課】	55.3	53.9	50.6	70	☂
評価	(状況) 前年度の実績値と比べ、現状値が3.3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いることが原因である。					対
		(%)	(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 (R02)	実績値 (R03)	目標値 (R05)	対 基準値
	【企画課】	74	74.5	74.0	80	(横ばい)
評価	(状況)前年度の実績値に比べ、現状値が0.5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1.5ポイント減少したことによるものである。 (原因)30~39歳の「十分図られている」と「ある程度図られている」の回答が5.5ポイント減少したことが要因となっている。					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 (R02)	実績値 (R03)	目標値 (R05)	対 基準値
	【企画課】	54.1	60.7	59.0	80	(向上)
評価	(状況)前年度の実績に比べ、現状値が1.7ポイント減少した。これは、「十分図られている」及び「ある程度図られている」が減少し、「どちらとも言えない」、「あまり図られていない」が増加したことによるものである。 (原因)事務職において、「ある程度図られている」が5.3ポイント減少し、「どちらとも言えない」が6.9ポイント増加した。また、労務職において、「十分図られている」の回答が9.1ポイント減少した。					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 (R02)	実績値 (R03)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	-3	-1	0	0	(向上)
評価	(状況)計画通りの数値となった。 (原因)第6次計画開始年度のため、計画通りの数値となった。					対 前年度
						(向上)
						目 標 達 成 度
						(達成)

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 (R02)	実績値 (R03)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	86.5	88.1	89.2	93	(向上)
評価	(状況)前年度と比較して1.1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 (R02)	実績値 (R03)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	89.9	87.4	87.0	91	☔ (低下)
評価	(状況) 前年度と比較して0.4ポイント低下した。 (原因) 級別職務基準表の見直しや退職者の減少に伴う昇任者の減少の影響が続いていることが要因である。					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 (R02)	実績値 (R03)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	87.3	89.4	89.8	90	☀ (向上)
評価	(状況) 前年度と比較して0.4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 (R02)	実績値 (R03)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	82.9	79.7	77.4	85	☔ (低下)
評価	(状況) 前年度の実績値に比べ、現状値が2.3ポイント減少した。特に、29歳以下、30～39歳、男性、保育が大きく減少している。 (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要因の一つである。					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 (R02)	実績値 (R03)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	84.1	83.5	83.2	87	☁ (横ばい)
評価	(状況) 前年度の実績値に比べ、現状値が0.3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、昨年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を推進したが、新型コロナウイルス感染症のワクチン接種推進や、各種事業の感染症対策を図りながらの事業再開や見直しによる、事務量の増加が負担増の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
						(---)