

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 基準値及び目標値、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（％） 【人事課】	基準値	実績値	実績値	目標値	対基準値
		(H30)	(H30)	(R元)	(R05)	
		84.7	84.7	85.7	90	(横ばい)
評価	前年度と比べて1.0ポイント増加したが、令和5年度目標値に4.3ポイント届いていない。 これは、行政へのニーズが多様化すると共に、高くなっていることも要因の一つであると考えます。					対前年度
						(横ばい)
						目標達成度
						(高)

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（％） 【人事課】	基準値	実績値	実績値	目標値	対基準値
		(H30)	(H30)	(R元)	(R05)	
		55.3	55.3	52.7	70	(低下)
評価	前年度と比べて2.6ポイント減少しており、令和5年度目標値にも届いていない。 これは、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も要因の一つであると考えます。					対前年度
						(低下)
						目標達成度
						(中)

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 基準値及び目標値、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(H30)	実績値(R元)	目標値(R05)	対基準値
		【企画課】	74	74	72.8	80
評価	前年度の実績値に比べ、現状値が1.2ポイント低下した。これは、技術職及び20代職員の「十分図られている」の回答数が減少したことが要因と考えられる。					対前年度 ☂ (低下)
						目標達成度 ■ (高)

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(H30)	実績値(R元)	目標値(R05)	対基準値
		【企画課】	54.1	54.1	59.3	80
評価	前年度の実績値に比べ、現状値が5.2ポイント増加した。これは、全体的に「十分図られている」及び「ある程度図られている」の回答数が増加したことが要因と考えられる。					対前年度 ☀ (向上)
						目標達成度 ■ (中)

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(H30)	実績値(R元)	目標値(R05)	対基準値
		【人事課】	3	3	1	0
評価	前年度と比べて乖離が小さくなったが、年度途中の退職や定年前の退職もあるため、計画どおりにはならなかった。					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	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(H30)	実績値(R元)	目標値(R05)	対基準値
		【人事課】	86.5	86.5	86.5	93
評価	前年度と同じ数値であり、目標値に届いていない。これは、市政業務の増加に伴い、人材配置についての要望が増えていることが要因の一つであると考えられる。					対前年度 ☁ (横ばい)
						目標達成度 ■ (高)

基本事業02 適正な人事管理

グラフの凡例 基準値及び目標値、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 (H30)	実績値 (R元)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	89.9	89.9	90.2	91	(横ばい)
評価	前年度と比べて0.3ポイント増加し、ほぼ同等の数値となっているが、令和5年度目標値には0.8ポイント届かなかった。公平性、納得性の高い人事考課制度を使用した昇給制度のもと、上司が部下に評価結果を開示するなどした結果、処遇に納得している割合が前年度とほぼ同等となったと考える。					対 前年度
						(横ばい)
						目 標 達 成 度
						■■■ (高)

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 (H30)	実績値 (R元)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	87.3		88.1	90	(比較不可)
評価	88.1%の職員が自己申告書で能力を発揮していると回答している。職員の意向や能力、適性等を踏まえた適正な人事管理を行い、能力を発揮している職員の割合を増加させていく必要がある。					対 前年度
						(比較不可)
						目 標 達 成 度
						■■■ (高)

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 (H30)	実績値 (R元)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	82.9	82.9	82.1	85	(横ばい)
評価	前年度と比べて0.8ポイント減少し、目標値にも2.9ポイント届かなかった。これは、研修に参加することにより、日々追われている業務に従事できない等、負担感を感じる職員がいることなどが要因の一つであると考えられる。					対 前年度
						(横ばい)
						目 標 達 成 度
						■■■ (高)

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 (H30)	実績値 (R元)	目標値 (R05)	対 基準値
	【人事課】	84.1	84.1	83.6	87	(横ばい)
評価	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、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たが、選挙事務や全国植樹祭といった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
						■■■ (高)