

個別施策

- H3-1 自ら考え、自ら発信し、自ら行動する職員（職場）を育成します
- H3-2 効果的で効率的な行財政運営を行います

ア 施策の目的

市役所が、お互いの強みを活かした役割分担のもと、いつでも協働の手法を使って、地域課題に取り組んでいる

イ 基本施策の評価

D d 目標を達成しておらず、目的達成に向けた課題の克服などが遅れている

ウ 成果指標（「↑」は目標値を上回ることが望ましい指標、「↓」は目標値を下回ることが望ましい指標）

指標名	基準値 (時期)	区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3	
基本指標の成果指標目標達成率 (%)	95.1% (26年度)	↑	目標値	95.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
			実績値	95.9	96.2	95.5	93.3	88.4	88.5
			達成率	100.9%	96.2%	95.5%	93.3%	88.4%	88.5%

※ 令和3年度の実績値については、実績値が未確定のものも含んだ数値となっており、今後変更の可能性あり。

エ 評価結果の妥当性

本部会での議論を踏まえて考えると、評価結果については妥当であると判断する。

オ 審議会における政策評価に関する意見

- (1) 問題点とその要因において、メンタルヘルスの職員数が、令和元年度に急に3割増しになり、その後横ばいとなっている。原因を分析したが不明ということであったが、ぜひ原因を解明して改善する方向に向かってほしい。

カ 審議会における施策推進に向けた提案

- (1) 時間外勤務の縮減のために、ノー残業デーを作るといった意見があったが、定時に帰ることが目標化されると、闇残業や持ち帰り仕事が増えることにつながるため、ICTを活用して、そもそもの業務量を減らしたり、印鑑を減らすことに目標を持っていくべき。
- (2) 業務改善の提案件数が減少傾向にあると記載されているが、1つの組織の中でみると改善提案数は伸びないが、組織を横断した形でみると、改善提案はいくらでも出てくると思うので、見方を変えて横断的な視点で改善提案を行ってほしい。

- (3) 業務改善推進委員会の広報誌「PASSION」のような組織横断的なフラットな情報共有と同時に、まるかじり講座のようなOJTで若い職員が先輩の仕事をまねて動くということも重要だと思うので、そのような垂直面と水平面の2方向からの研修をお願いしたいと思う。
- (4) 現業職の業務マニュアルがないとのことであるが、現場のルールに任せていては作業員も向上しない。技術や機械類もどんどん新しく変わっていくので、時代に即応した作業レベルが求められるなかで、市としてここまでやるべきという業務マニュアルを現場と管理部門が一体となって作成すべき。
- (5) 現業職の業務マニュアルについては、責任の所在というところにも影響すると思う。何かが起こった場合に誰がどう責任をとるのかということを決めておかないといけないと思うので、そのような点も含めてマニュアルの作成を検討していただきたい。
- (6) 技術職がたくさんいる職場において考課をするときに、あるべき姿が掲載された業務マニュアルがないと、現場の所属長だけの考課になってしまうので、第三者的な視点としても手順書やマニュアルが必要だと思う。