

9

チャレンジする市役所 (行財政改革大綱)

第4回総合計画審議会のご意見等を踏まえた修正内容

基本施策1	組織・人材マネジメントの充実	2
基本施策3	課題分析に基づく政策立案の推進	6

政策指標

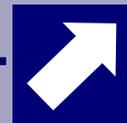
基準値
(令和3年度)

30.6%

市役所が常に改善、改革に取り組むチャレンジ精神を持っていると感じる市民の割合

※4段階の内、上位2段階を選択した割合

目指す方向



基本施策1 組織・人材マネジメントの充実

あるべき
将来の姿

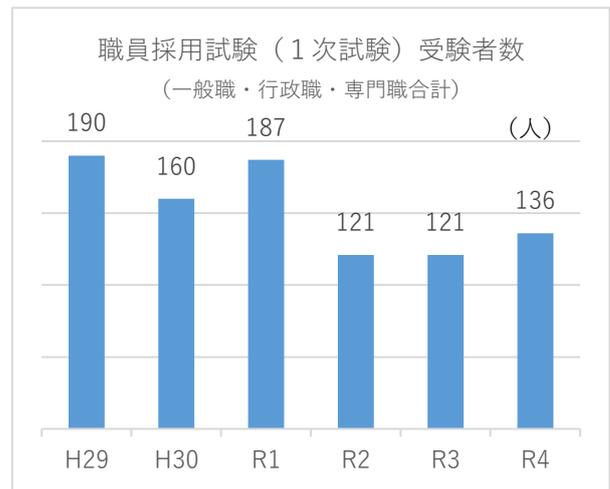
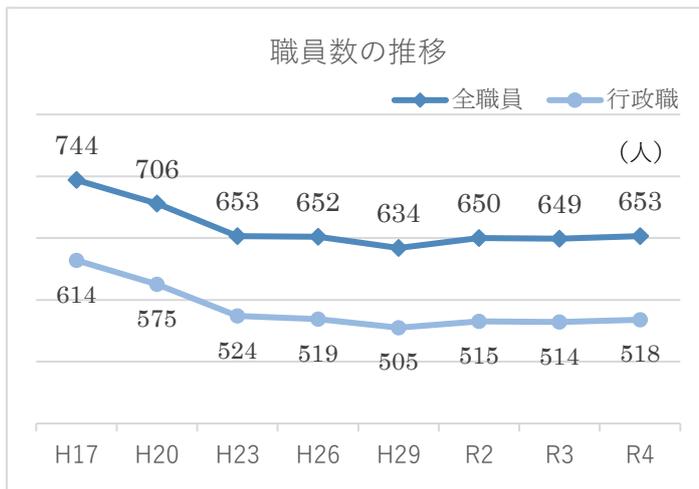
仕事にやりがいを持ち、自ら考え、学び、行動することで、市民に信頼される職員が育成・確保されています。チャレンジ意欲のある職員により高度化・多様化する行政サービスへの需要への対応ができています。

成果指標	基準値 (令和3年度)	基準値 (令和4年度)	目標 (令和9年度)
仕事にやりがいを持つ市職員の割合	50.48%	50.54%	基準値より 増

※3段階の内、上位1段階（やりがいがある）を選択した割合

現状・これまでの取組

- 少子高齢化による急激な人口減少が避けられない状況となっているなかでも、高度化・多様化する行政サービスの需要があり、限られた人材によって数多くの地域課題に対応し続けることができる組織であることが求められています。
- 本市は、「石岡市職員定員管理計画」により、定年延長制度を見据え、職員数を管理しつつも、「石岡市職員人材育成基本方針」に基づき、職員研修実施計画を作成し、職員の窓口対応能力や業務遂行能力、政策形成能力、管理能力、専門的知識などの向上に努めています。また、定期人事異動により職員を適材適所に配置し、能力を最大限発揮できる環境づくりを行っています。
- 部下からの視点等による課長級のマネジメントの状況を把握し、本人の気づきの機会を提供することで、さらなるマネジメント能力の向上を支援することを目的として、令和5年度から「多面評価」を実施しています。
- 窓口において、より分かりやすく温かみのある対応が求められていることから、職員の意識改革や、民間への業務委託を取り入れながら、各課の連携を高めるとともに、職員の経験年数や役職等に合わせた研修体系を整備することで、市民サービスの充実を図っています。また、窓口におけるデジタル化の一環として、キャッシュレス決済の導入及び、各種証明書や申請発行手続きの電子化や、コンビニ交付等を行っています。
- 女性職員の活躍の場を広げるための取組を行い、参画拡大を推進しています。また、働きやすい職場づくりに向けて、イクボス宣言や管理職によるハラスメント防止対策の実施等により、職員のワーク・ライフ・バランスを推進しています。
- 産業医による指導、茨城県市町村職員共済組合による福利厚生事業などにより職員の労働環境を支援しています。
- 職員の資質向上のため、魅力ある働き方を PR し、採用年齢の拡大やいわゆる就職氷河期世代を対象とした受験枠を設けるなど多様な試験制度の実施を行っています。
- 総合計画の実効性を高め、限られた行政資産を効果的・効率的に運用するため、組織・人材および経営・財務マネジメントが相互に連動するマネジメントシステムを取り入れています。



課題

- 限られた人材によって多数の地域課題に対応し続けることができる組織であるためには、職員一人ひとりがそれぞれの役割を認識し、組織目標の実現に向けて、自分が何を行えばよいかを理解する必要があります。そのため、目標管理制度や人事評価制度、各種研修制度によって、自ら変革する能力のある人材育成や組織づくりが求められます。
- 人事評価制度を適正に運用し、職員の能力開発や人事管理を効果的に行い、職員の意欲と能力、努力に見合った適切な評価を行っていく必要があります。また、職員の公務員としての高い倫理観やコンプライアンスの徹底など、市民に信頼される組織づくり、人材育成に努める必要があります。
- 窓口サービスの充実のため、対応する職員一人ひとりの意識を高めることや、知識・能力・対応力の向上を図るとともに、便利で利用しやすい窓口、わかりやすい窓口を目指して、手続きの簡素化や各窓口の連携強化を推進することが重要です。
- 組織の総合力を高めるためには、部局横断的なプロジェクトチームの結成などを柔軟に実施していくほか、証拠に基づく政策立案能力の向上やキャリア開発、各分野のスペシャリストの育成などの新たな人事管理のあり方を検討するとともに、多くの人事情報を一元的に管理する必要があります。
- 職員の資質向上に向けて、働き方改革の実施や、多様な受験制度の構築に加え、働きやすい職場環境、専門的人材の確保が必要です。
- 総合計画・行政資産・実施事業が連動するマネジメントシステムについては、より効果的・効率的に機能するよう、各マネジメント間の連携強化により改善を図る必要があります。

関連計画

- ・ 石岡市職員定員管理計画（平成 29 年度～、令和 3 年度改定）
- ・ 石岡市職員人材育成基本方針（平成 19 年度～）
- ・ 石岡市職員研修実施計画（毎年度策定）

主要な取組		※赤枠部分はチャレンジする取組
取組名	取組内容	担当課
多様な人材の確保	職員の資質向上のため、募集方法や受験方法など多様な手段を講じます。また、任期付職員などにより、高い専門性を有した人材を職員として確保します。	総務課
研修制度の充実	知識、技能等の基礎的能力の育成に加え、政策立案能力、管理能力、専門的知識の向上に寄与する研修制度の充実を図ります。	総務課
窓口サービスの向上	幅広い事務の受付を行うため、効率的な事務処理の実施、部署間の連携や情報の共有等を推進し、更なる窓口サービスの向上を図ります。	全庁
 働き方改革の実施	長時間労働の是正や柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性の活躍の推進等を図ります。また、ハラスメント防止対策を実施し、職員のワーク・ライフ・バランスを確保します。	総務課
自主研究会の支援	人材や組織課題等について話し合う若手職員や中堅職員による自主的な研究活動を支援し、職場内コミュニケーションの活性化と政策立案能力などの向上を図ります。	総務課
 職員提案制度の実施	職員の自由な発想を実現に結びつける職員提案制度の実施により、職員のチャレンジを応援します。	経営戦略課



主要な取組における参考指標（※赤点線枠部分はチャレンジ指標）

<h3>専門人材の確保数</h3> <p>高い専門性を有する人材を一定の任期で採用する制度である任期付職員の人数（累計）</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div>基準値 (令和2年度)</div> <div>実績値 (令和4年度)</div> <div>目標 (令和9年度)</div> </div> <p style="text-align: center;">0人 ▶ 1人 ▶ 専門分野を踏まえた必要数の確保</p>	<h3>研修の満足度</h3> <p>研修を受講した職員のうち、研修の目的を達成できたと回答した職員の割合（年間）</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div>基準値 (令和2年度)</div> <div>実績値 (令和4年度)</div> <div>目標 (令和9年度)</div> </div> <p style="text-align: center;">94.0% ▶ 80.5% ▶ 基準値より増</p>
---	---

有給休暇取得率

職員の有給休暇の付与日数に対する実際に取得した日数の割合（年間）

基準値
(令和2年度)

実績値
(令和4年度)

目標
(令和9年度)

48.5% ▶ 50.5% ▶ 基準値より増

男性育児休暇取得率

男性職員の育児休暇取得率（年間）

基準値
(令和2年度)

実績値
(令和4年度)

目標
(令和9年度)

11.7% ▶ 35.0% ▶ 25.5%

職員提案の提案数

石岡市職員提案に関する要綱に準じた職員による行政事務に関する提案の数（年間）

基準値
(令和2年度)

実績値
(令和4年度)

目標
(令和9年度)

20回 ▶ 7回 ▶ 30回

研修の理解度

研修を受講した職員の内、研修内容を「よく理解できた」を回答した職員の割合

基準値
(令和4年度)

目標
(令和9年度)

67.8% ▶ 75.0%

行政職員のエキスパートを目指して

職員研修の実施

職員研修実施計画に基づいて職員向けの研修を行っています。採用年数や役職に基づく執務能力向上のための研修のほか、政策立案能力、管理能力、専門的知識の向上を目的とする研修を毎年見直しながら行います。

研修の実施例

研修名	目標	内容
公務員倫理研修	公務の信頼性を確保するために、倫理意識の更なる醸成を目指す。	・公務員倫理の全体像 ・公務員倫理の3種類
職員向けキャリアデザイン研修	目指すべき職員像をイメージさせ、自律的に職務に取り組む姿勢と自発的な能力開発を図る。	・キャリアの棚卸 ・働く価値観 ・キャリアプランの作成
茨城県実務派遣研修	より広い視野に立った判断力と環境変化への適応力を育成し、職務上必要な知識、技能等を身につける。	・茨城県庁への派遣

基本施策3 課題分析に基づく政策立案の推進

あるべき
将来の姿

未来のあるべき姿を踏まえ、証拠に基づく政策立案により、着実に将来像の実現に近づいています。また、既存概念を打破し、新たな発想による新しい価値を創造し続けることができる環境整備ができています。

成果指標	基準値 (令和3年度)	実績値 (令和4年度)	目標 (令和9年度)
新規事業の立案件数及び既存事業の事業内容拡充件数	43件	35件	基準値より 増

※次年度における政策的経費区分の立案事業数

現状・これまでの取組

- 政策効果の測定に重要な関連を持つ情報や統計等のデータを活用した EBPM (Evidence-based Policy Making: エビデンス ベースト ポリシー メイキング: 証拠に基づく政策立案) の推進は、政策の有効性を高め、行政への信頼確保に資するものです。国は、EBPM を推進するために様々な取組を進めています。
- 証拠に基づく政策立案のためには、根拠となる基礎データが重要です。国勢調査や経済センサスなど統計法に基づく統計調査を実施しているほか、市民を対象としたアンケートなどの実施により証拠となり得る情報収集を行っています。
- 誰もが活用できるオープンデータを本市のホームページで公開しています。
- 将来像の実現に向けて、毎年度、市が政策的に重点をおいて実施していく事業を「リーディングプロジェクト」として位置づけ、限りある財源のなかで、より効果的な政策立案や事業展開を図っています。
- 人口減少対策が喫緊の課題となっている中、令和5年度には、内閣官房の「少子化対策地域評価ツール」を活用し、客観的指標による地域特性の見える化や、アンケートおよびヒアリング等の実施による主観データの収集を行いました。得られたデータを基に、地域の強み、課題を分析し、分野横断的に根拠のある政策立案を実施しています。

課題

- 少子高齢化などにより社会課題が複雑化するなか、将来的な人口や税収の減に備え、総合的かつ計画的に市政を運営することが求められており、各種統計データなどの証拠に基づく施策展開とその効果測定が必要です。
- 費用対効果や事業成果に着目したヒト・モノ・カネの資源配分を推進する必要があります。
- サービスの充実やコスト削減を図るために、民間活力の活用や、民間手法の導入を図る必要が

あります。

- 縦割りとなりがちで、様々な政策課題について、柔軟に対処する仕組みを充実させる必要があります。職員や市民、事業者等の様々な関係者の力を結集し、新たな発想から価値を創造し続けることができる環境整備が求められています。
- 本市における各種計画の進捗状況を測る成果指標をわかりやすく一元管理していくことで、各事業の成果効果の検証や、部局横断的な事業展開の判断材料としていく必要があります。
- 統計データをオープンデータ化するなど、公開オープンデータの項目を充実させる必要があります。

取組名	取組内容	担当課
計画・実行・評価・予算が連動した、効果的・効率的なシステムの確立	厳しい財政状況のなか、限られた資源を活用し、総合計画の実現を図るため、成果や効果などを重視した資源配分を行います。	政策企画課
指標の一元管理	本市における各種計画の進捗状況を測る指標群をわかりやすく一元管理していくことで、各事業の成果効果の検証や、部局横断的な事業展開の判断材料として活用します。	政策企画課
調査研究機関の設置検討および分野横断的な根拠のある政策立案	多様な人材による参画、新たな発想から価値を創造し続けることができる調査研究機関について設置を検討します。あわせて、人口減少対策プロジェクトチーム等により、分野横断的に根拠のある政策立案を行います。	政策企画課



主要な取組における参考指標（※赤点線枠部分はチャレンジ指標）

<p>プロジェクトチーム等による分野を横断した政策立案</p> <p>人口減少対策プロジェクトチーム等による分野横断的に根拠のある政策立案数（累計）</p> <p>基準値（令和5年度） 7事業 → 目標（令和9年度） 20事業</p>	<p>全計画における指標設定数</p> <p>本市における各種計画の進捗状況を測る指標群を一元管理します。</p> <p>基準値（令和3年度） 589指標 → 目標（令和9年度） 指標数管理継続</p>
--	--