

事務事業実績測定調書

R4調書番号 740

事務事業名称	組織管理事務										
測定年度	2022(R4)年度			部	総務部			課	人事課		
市長公約との関係	所信表明		市政運営方針	R2		R3		R4		R5	
総合計画体系	基本目標	6.計画の推進に向けた基盤づくり									
	施策目標	31.持続可能な行財政運営を進めます									
	実行計画名										

1. 事務事業の概要

種類	内部管理	特性	内部事務	区分	一般内部管理事務
事業期間		年度	～		年度まで
根拠法令等	◆地方自治法第158条・159条◆地方自治法施行令第123条・第124条・第128条◆枚方市職員の事務引継ぎに関する規程				
関係補助金名称			サンセット		～
関係附属機関名称					
事業対象	メインターゲット	市組織・職員			
	サブターゲット				
	ターゲットが抱える課題	社会状況等の変化への対応や市長の公約施策の推進			
	ターゲットが抱える課題	事務事業の円滑かつ効率的な推進			
めざす姿、あるべき姿 (課題が解決した状態)	社会状況等に応じた機構改革が実施され、人事異動や退職等に伴う引継ぎが適切に行われることにより、事務事業の円滑かつ効率的な推進が図られている状態。				
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ◆社会状況等の変化に応じて効率的でバランスのとれた組織を構築するとともに、市長の公約施策の推進に向けた組織体制を確立することを目的に、原則として定期人事異動にあわせて機構改革を実施する。 ◆組織に代わり、横断的な対応・連携を図るための手法としてPT(プロジェクトチーム)の設置を行う。 ◆職の特命事項の設定を行う。 ◆グループ単位で業務を進めるため、課が所管する事務分掌についてグループごとの事務分担を設定し、機構改革や人事異動に合わせて課内のグループ編成について所管部と協議を行う。 ◆事務事業の円滑かつ効率的な推進を図るため、原則として課長代理以上の異動・退職等を行う職員に事務引継ぎ書の作成及び引受者への引き渡し、及びその写しの提出を求める。 				

2. ロジックモデル及び指標設定

ロジックモデル		アウトカム (活動効果)	アウトプット (活動結果)				インプット (活動)				
			社会状況等の変化への対応や市長の公約施策の推進に対応した機構となる。				機構改革を実施する。				
指標設定	指標説明		組織(課)の数				機構改革実施回数				
	指標種類			単位		単位					
				減少することが良いとされる指標				増加することが良いとされる指標			
	目標 (見込み)			R2	R3	R4	R5	R2	R3	R4	R5
	実績			58	58	58	58	1	1	1	1
達成度			60%				100%				

3. 人員体制 (人)

	R4実績
正職員	0.70
再任用	0.00
任期付職員	0.00
会計年度任用職員	0.00
特別職非常勤	0.00
附属機関委員	0.00

(千円)

4. 決算額

		R2決算額	R3決算額	R4決算額	(参考)R4予算額	(参考)予算執行率
歳出	正職員、再任用、任期付	7,975	6,678	5,468		
	会計年度任用職員	0	0	0		
	特別職非常勤	0	0	0		
	附属機関委員	0	0	0		
	人件費計	7,975	6,678	5,468		
	物件費計	0	0	0	0	
	歳出計	7,975	6,678	5,468		
歳入	国庫支出金	0	0	0	0	※「正職員、再任用、任期付」の物件費については、人員配置をもとに平均物件費を乗算しています。
	府支出金	0	0	0	0	
	受益者負担（使用料、手数料）	0	0	0	0	
	市債	0	0	0	0	
	その他	0	0	0	0	※「歳入」欄には物件費に充当されるもののみを記載しています。
	歳入計（物件費に充当される特定財源）	0	0	0	0	
	一般財源（物件費に充当されるもの）	0	0	0	0	

5. 総括的分析

総括的分析	組織体制の整備のため、令和5年4月1日付で、人権政策室にいじめ防止対策の推進等に関する内容の追加や、環境部および土木部内において一部業務の事務移管を行うなど、事務分掌の見直しを行った。
-------	--

6. 今後の方向性

区分	現状維持
今後の取り組み方針	「行財政改革プラン2020－新たな改革ステージへー」との整合性を図りつつ、社会の変化に即したスリムで機能的な組織体制の実現に取り組んでいく。

事務事業実績測定調書

R4調書番号 815

事務事業名称	職員定員管理事務										
測定年度	2022(R4)年度			部	総務部			課	人事課		
市長公約との関係	所信表明	○	市政運営方針	R2		R3		R4		R5	
総合計画体系	基本目標		6.計画の推進に向けた基盤づくり								
	施策目標		31.持続可能な行財政運営を進めます								
	実行計画名										

1. 事務事業の概要

種類	内部管理	特性	庶務的事務	区分	庶務的内部管理事務
事業期間	不明		年度	～	年度まで
根拠法令等	地方公務員法等				
関係補助金名称				サンセット	～
関係附属機関名称					
事業対象	メインターゲット	市組織(市職員)			
	サブターゲット				
	ターゲットが抱える課題	効率的な執行体制が確立できないことで、市民ニーズに応じたきめ細やかな対応が取れなくなる可能性がある。			
	ターゲットが抱える課題				
めざす姿、あるべき姿 (課題が解決した状態)	効率的な執行体制が確立され、職員定数の適正管理が出来ている状態。				
事業概要	市民ニーズに応じたきめ細やかな対応、また、専門知識や経験の蓄積・ノウハウの継承などの課題を解決するため、事務事業の見直しや効率化などを通して職員数と総人件費の適正化を図る。				

2. ロジックモデル及び指標設定

ロジックモデル		アウトカム (活動効果)				アウトプット (活動結果)				インプット (活動)				
指標設定	指標説明													
	指標種類													
	指標数値	目標 (見込み)												
		実績												
	達成度													

3. 人員体制 (人)

	R4実績
正職員	0.30
再任用	0.00
任期付職員	0.00
会計年度任用職員	0.00
特別職非常勤	0.00
附属機関委員	0.00

(千円)

4. 決算額

		R2決算額	R3決算額	R4決算額	(参考)R4予算額	(参考)予算執行率
歳出	正職員、再任用、任期付	2,153	2,357	2,344		
	会計年度任用職員	0	0	0		
	特別職非常勤	0	0	0		
	附属機関委員	0	0	0		
	人件費計	2,153	2,357	2,344		
	物件費計	0	0	0	0	
	歳出計	2,153	2,357	2,344		
歳入	国庫支出金	0	0	0	0	※「正職員、再任用、任期付」の人員配置については、人員配置をもとに平均人件費を乗算しています。 ※「歳入」欄には物件費に充当されるもののみを記載しています。
	府支出金	0	0	0	0	
	受益者負担（使用料、手数料）	0	0	0	0	
	市債	0	0	0	0	
	その他	0	0	0	0	
	歳入計（物件費に充当される特定財源）	0	0	0	0	
	一般財源（物件費に充当されるもの）	0	0	0	0	

5. 総括的分析

総括的分析	「枚方市職員定数基本方針(平成26年3月策定・令和3年3月改定)」に基づき、適切に定数管理を行った結果、令和5年4月1日の正職員数は、2,515人となり、昨年度と比較して15人減員となった。
-------	---

6. 今後の方向性

区分	現状維持
今後の取り組み方針	今後も、より効率的・効果的な行財政運営の実現に向け、社会の変化に即した職員数の最適化を図っていく観点から、令和3年3月に改定した「枚方市職員定数基本方針」の見直しを検討する。

事務事業実績測定調書

R4調書番号 816

事務事業名称	職員サービス管理事務										
測定年度	2022(R4)年度			部	総務部			課	人事課		
市長公約との関係	所信表明		市政運営方針	R2		R3		R4		R5	
総合計画体系	基本目標	6.計画の推進に向けた基盤づくり									
	施策目標	31.持続可能な行財政運営を進めます									
	実行計画名										

1. 事務事業の概要

種類	内部管理	特性	庶務的事務	区分	庶務的内部管理事務
事業期間	不明		年度	～	年度まで
根拠法令等	地方公務員法等				
関係補助金名称				サンセット	～
関係附属機関名称					
事業対象	メインターゲット	本市職員			
	サブターゲット				
	ターゲットが抱える課題	本市職員の服務規律及び倫理行動規準の遵守が徹底されないことで、市民の公務に対する信頼を損なう可能性がある。			
	ターゲットが抱える課題				
めざす姿、あるべき姿 (課題が解決した状態)	本市職員の服務規律及び倫理行動規準の遵守の徹底により、市民の公務に対する信頼が高まっている状態。				
事業概要	服務規律の確保及び倫理行動規準の遵守について、通達により全職員に周知徹底を行うとともに、職員が非行等を行った場合、あるいは心身の故障等が認められる場合は、地方公務員法の規定に基づき、厳正、適正に懲戒処分又は分限処分を行う。また一方で、公務外で善行行為を行った職員に対し、他の職員の模範として推称に値するとして適宜表彰を行う。				

2. ロジックモデル及び指標設定

ロジックモデル		アウトカム (活動効果)				アウトプット (活動結果)				インプット (活動)				
指標設定	指標説明													
	指標種類													
	指標数値	目標 (見込み)												
		実績												
	達成度													

3. 人員体制

(人)

	R4実績
正職員	0.50
再任用	0.00
任期付職員	0.00
会計年度任用職員	0.00
特別職非常勤	0.00
附属機関委員	0.00

4. 決算額

(千円)

		R2決算額	R3決算額	R4決算額	(参考)R4予算額	(参考)予算執行率
歳出	人件費					
	正職員、再任用、任期付	5,822	4,714	3,906		
	会計年度任用職員	0	0	0		
	特別職非常勤	0	0	0		
	附属機関委員	0	0	0		
	人件費計	5,822	4,714	3,906		
	物件費計	5	0	0	0	
	歳出計	5,827	4,714	3,906		
歳入	国庫支出金	0	0	0	0	※「正職員、再任用、任期付」の人件費については、人員配置をもとに平均人件費を乗算しています。 ※「歳入」欄には物件費に充当されるもののみを記載しています。
	府支出金	0	0	0	0	
	受益者負担（使用料、手数料）	0	0	0	0	
	市債	0	0	0	0	
	その他	0	0	0	0	
	歳入計（物件費に充当される特定財源）	0	0	0	0	
	一般財源（物件費に充当されるもの）	5	0	0	0	

5. 総括的分析

総括的分析	<p>服務規律の確保、倫理行動基準の遵守及び人権が尊重される職場風土の醸成、並びに参議院議員通常選挙、統一地方選挙における政治的中立性の確保について、職員に対し通達を3回実施した。</p> <p>職員の非行等に対し、厳正、適正に懲戒処分3件を実施した。</p> <p>また、職員表彰制度では、令和3年度に担当業務を超えた優れた改善など庁内における功績を新たに対象に追加することや、所属部長による表彰制度を創設するなどの見直しを行った結果、令和4年度は市政貢献表彰19件（職員提案制度によるもの5件含む）、善行表彰2件、部長表彰25件（職員提案制度によるもの8件含む）を行い、職員のモチベーションの向上や、風通しの良い職場づくりにつなげた。</p>
-------	---

6. 今後の方向性

区分	現状維持
今後の取り組み方針	<p>今後も、市民の公務に対する信頼を高めることに努め、非行等については、厳正、適正に懲戒処分等を行う。</p> <p>職員表彰については、今後も、他の模範となっている職員等に対する表彰を積極的に実施し、庁内活性化につなげる。</p>

事務事業実績測定調書

R4調書番号 817

事務事業名称	人事評価制度運営事務										
測定年度	2022(R4)年度			部	総務部			課	人事課		
市長公約との関係	所信表明		市政運営方針	R2		R3		R4		R5	
総合計画体系	基本目標	6.計画の推進に向けた基盤づくり									
	施策目標	31.持続可能な行財政運営を進めます									
	実行計画名										

1. 事務事業の概要

種類	内部管理	特性	庶務的事務	区分	庶務的内部管理事務
事業期間	1997(H9)年度		年度	～	年度まで
根拠法令等	地方公務員法等				
関係補助金名称				サンセット	～
関係附属機関名称					
事業対象	メインターゲット	市職員			
	サブターゲット				
	ターゲットが抱える課題	人事評価が機能しないことで、人材育成を促進できず、職員1人ひとりの能力向上が進まずに、組織力が低下する可能性がある。			
	ターゲットが抱える課題				
めざす姿、あるべき姿 (課題が解決した状態)	職員1人ひとりの能力・資質の向上と組織の発展が行われている状態。				
事業概要	人事給与システムを適正運用し、人事評価の結果を職員個々のキャリア形成に効果的かつ継続的に活用していきけるよう、経年の評価結果を他の職員情報とともに管理する。 また、厳正かつ適正に人事評価制度を実施するとともに、評価者研修や被評価者・評価者との面談を実施すること等により、公平性、納得性、信頼性の高い人事評価制度運営を実現する。				

2. ロジックモデル及び指標設定

ロジックモデル		アウトカム (活動効果)				アウトプット (活動結果)				インプット (活動)				
指標設定	指標説明													
	指標種類													
	指標数値	目標 (見込み)												
		実績												
	達成度													

3. 人員体制 (人)

	R4実績
正職員	0.40
再任用	0.00
任期付職員	0.00
会計年度任用職員	0.00
特別職非常勤	0.00
附属機関委員	0.00

4. 決算額

(千円)

		R2決算額	R3決算額	R4決算額	(参考)R4予算額	(参考)予算執行率
歳出	人件費					
	正職員、再任用、任期付	5,981	5,500	3,125		
	会計年度任用職員	0	0	0		
	特別職非常勤	0	0	0		
	附属機関委員	0	0	0		
	人件費計	5,981	5,500	3,125		
	物件費計	0	0	0	0	
	歳出計	5,981	5,500	3,125		
歳入	国庫支出金	0	0	0	0	※「正職員、再任用、任期付」の人件費については、人員配置をもとに平均人件費を乗算しています。
	府支出金	0	0	0	0	
	受益者負担（使用料、手数料）	0	0	0	0	
	市債	0	0	0	0	
	その他	0	0	0	0	※「歳入」欄には物件費に充当されるもののみを記載しています。
	歳入計（物件費に充当される特定財源）	0	0	0	0	
	一般財源（物件費に充当されるもの）	0	0	0	0	

5. 総括的分析

総括的分析	人事給与システムを適正運用し、人事評価の結果を職員個々のキャリア形成に効果的かつ継続的に活用していけるよう、経年の評価結果を他の職員情報とともに管理した。また令和4年度には、「積極的な行動や努力・日々の研鑽など、職員の特に取り上げるべき行動」を評価するものとして、再任用を除く係長以下の職員を対象とした「+α評価」の充実を図った。
-------	---

6. 今後の方向性

区分	現状維持
今後の取り組み方針	総合評価制度について、メリハリのきいた人事給与制度の構築を目指し、厳正かつ適正な制度運用を図る。また、下位評価となった職員に対して、分限処分の指針も踏まえたフォローアップ（職員指導・育成報告書や目標達成確認報告書の作成、所属長との面談・共有化を経て、報告書に基づく職場研修・OJTの実施）を実施していく。 さらに、総合評価制度は、人材育成のツールであることを再認識させるための内容を評価者研修に盛り込み、より本制度が実効性の高いものとなるよう取り組む。

事務事業実績測定調書

R4調書番号 827

事務事業名称	人事行政制度調査審議会運営事務										
測定年度	2022(R4)年度			部	総務部			課	人事課		
市長公約との関係	所信表明		市政運営方針	R2		R3		R4		R5	
総合計画体系	基本目標	6.計画の推進に向けた基盤づくり									
	施策目標	31.持続可能な行財政運営を進めます									
	実行計画名										

1. 事務事業の概要

種類	内部管理	特性	庶務的	区分	庶務的
事業期間	2017(H29)年度		年度	～	年度まで
根拠法令等	枚方市附属機関条例				
関係補助金名称				サンセット	～
関係附属機関名称					
事業対象	メインターゲット	市職員			
	サブターゲット				
	ターゲットが抱える課題	職員のモチベーションアップ。昇格意欲の向上。			
	ターゲットが抱える課題				
めざす姿、あるべき姿 (課題が解決した状態)	職員のやる気を引き出すことにより、昇格意欲及び公務能率が向上できている状態。				
事業概要	人事・給与に関する諸制度について調査審議を行うことで、メリハリのある人事給与制度の構築・充実を推進する。				

2. ロジックモデル及び指標設定

ロジックモデル		アウトカム (活動効果)				アウトプット (活動結果)				インプット (活動)				
指標設定	指標説明													
	指標種類													
	指標数値	目標 (見込み)												
		実績												
	達成度													

3. 人員体制 (人)

	R4実績
正職員	0.30
再任用	0.00
任期付職員	0.00
会計年度任用職員	0.00
特別職非常勤	0.00
附属機関委員	4.00

4. 決算額

(千円)

		R2決算額	R3決算額	R4決算額	(参考)R4予算額	(参考)予算執行率
歳出	人件費					
	正職員、再任用、任期付	1,994	2,357	2,344		
	会計年度任用職員	0	0	0		
	特別職非常勤	0	0	0		
	附属機関委員	38	38	38		
	人件費計	2,032	2,395	2,382		
物件費計	0	0	0	0		
歳出計	2,032	2,395	2,382			
歳入	国庫支出金	0	0	0	0	※「正職員、再任用、任期付」の人件費については、人員配置をもとに平均人件費を乗算しています。 ※「歳入」欄には物件費に充当されるもののみを記載しています。
	府支出金	0	0	0	0	
	受益者負担（使用料、手数料）	0	0	0	0	
	市債	0	0	0	0	
	その他	0	0	0	0	
	歳入計（物件費に充当される特定財源）	0	0	0	0	
一般財源（物件費に充当されるもの）	0	0	0	0		

5. 総括的分析

総括的分析	「職員の職務と責任に応じたメリハリのある人事給与制度の構築」に向けた取り組みのうち、令和4年度は答申を踏まえた取り組み状況について、給与構造の見直しやメリハリのある給与制度の構築に伴う諸課題の整理についての実施状況や、組織構造の見直し等について、管理監督職員数の適正化等について現状報告を行った。また、令和5年度からの定年引上げの制度実施に向けた本市における制度構築にかかる課題、方向性等について意見聴取を行った。
-------	---

6. 今後の方向性

区分	現状維持
今後の取り組み方針	引き続き、今後の人件費抑制効果を踏まえた管理監督職員数の縮減など進捗管理を行うとともに、令和6年度からの定年引上げ本格実施に向けた制度構築を進めるうえで検討課題・確認事項が生じたら、改めて諮問・審議を実施していく。また、効果的かつ効率的なコンパクトで機動力のある組織を構築する観点から実施する、機構改革等の考え方について、意見聴取を行う。

事務事業実績測定調査

R4調書番号 828

事務事業名称	任用事務										
測定年度	2022(R4)年度			部	総務部			課	人事課		
市長公約との関係	所信表明		市政運営方針	R2		R3		R4		R5	
総合計画体系	基本目標	6.計画の推進に向けた基盤づくり									
	施策目標	31.持続可能な行財政運営を進めます									
	実行計画名										

1. 事務事業の概要

種類	内部管理	特性	庶務的事務	区分	庶務的内部管理事務
事業期間	不明		年度	～	年度まで
根拠法令等	地方公務員法等				
関係補助金名称				サンセット	～
関係附属機関名称					
事業対象	メインターゲット	市組織(市職員)			
	サブターゲット				
	ターゲットが抱える課題	適材適所の人員配置が実現されない場合、職員の意欲の減退を招き、人材を効率的・効果的に活用することができず、組織力の低下につながる。			
	ターゲットが抱える課題				
めざす姿、あるべき姿 (課題が解決した状態)	適材適所の人員配置により、市組織の執行体制が効率化・活性化されている状態。				
事業概要	本市の将来を担う優秀な人材を確保するとともに、再任用職員を含め、全職員の能力・特性が最大限に発揮される適材適所の人員配置を行うことで、庁内活性化・人件費抑制を推進しつつ、行政ニーズの多様化や技術の高度化に対応できる簡素で効果的、効率的な執行体制の実現を目指す。 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、新しい生活様式に基づき感染拡大防止を図るため、令和2年度から「採用セミナーのオンライン実施」、「テストセンターを活用した適性検査」、「WEB面接」など、正職員の採用試験に係る新たな取り組みを試行的に導入しており、令和3年度においても今年度の取り組み実績を踏まえ、引き続き、新しい生活様式に基づく採用試験を実施する。				

2. ロジックモデル及び指標設定

ロジックモデル		アウトカム (活動効果)			アウトプット (活動結果)			インプット (活動)			
指標設定	指標説明										
	指標種類										
	指標数値	目標 (見込み)									
		実績									
	達成度										

3. 人員体制 (人)

	R4実績
正職員	3.40
再任用	0.00
任期付職員	0.00
会計年度任用職員	0.00
特別職非常勤	0.00
附属機関委員	0.00

4. 決算額

(千円)

		R2決算額	R3決算額	R4決算額	(参考)R4予算額	(参考)予算執行率
歳出	人件費					
	正職員、再任用、任期付	28,391	29,857	26,561		
	会計年度任用職員	0	0	0		
	特別職非常勤	0	0	0		
	附属機関委員	0	0	0		
	人件費計	28,391	29,857	26,561		
	物件費計	16,044	9,085	3,939	9,492	41.5%
	歳出計	44,435	38,942	30,500		
歳入	国庫支出金	0	0	0	0	※「正職員、再任用、任期付」の人件費については、人員配置をもとに平均人件費を乗算しています。※「歳入」欄には物件費に充当されるもののみを記載しています。
	府支出金	0	0	0	0	
	受益者負担（使用料、手数料）	0	0	0	0	
	市債	0	0	0	0	
	その他	0	0	0	0	
		歳入計（物件費に充当される特定財源）	0	0	0	
	一般財源（物件費に充当されるもの）	16,044	9,085	3,939	9,492	

5. 総括的分析

総括的分析	<p>より優秀な人材を幅広く集めるとともに事務を効率化するため、正規職員採用試験の申し込みをインターネットで受付したほか、職員採用セミナーの実施等のPRを行うとともに、インターンシップの受け入れやマイナビ転職フェアへの参加等、受験者の増加につながる取り組みを行った。</p> <p>令和4年4月1日付の定期人事異動においては、限られた経営資源を有効に活用し、これまで以上に、効率的かつ効果的なコンパクトで機動力のある組織を構築する観点から、管理職における各職の削減を行ったほか、特定の行政分野に精通した人材の育成にも配慮しながら、長期在課者の解消と庁内の活性化の推進を実現できる執行体制づくりを進めた。また、非管理職員については、危機事象時や繁忙時期における業務の平準化等、効果的な執行体制を構築するとともに、ワークライフバランスを推進するため、引き続き部付けの配置とした。</p> <p>また、豊富な公務経験を有する人材の確保と、高齢者雇用を促進する観点から、厳正な選考に基づく再任用試験を実施するとともに、管理職再任用職員については、豊富な公務経験の効果的な活用及び現役世代の経験を活かすことによる各職員のモチベーションの向上といった観点から、ライン職配置を推進した。</p>
-------	--

6. 今後の方向性

区分	現状維持
今後の取り組み方針	<p>職員の採用、再任用制度の運用、異動といった所要の事務を適正に行うことにより、昨今の行政課題に的確に対応し、市民サービスを向上させることを目的に、令和3年3月に改定した「枚方市職員定数基本方針」に基づき職員数の適正化を図りつつ、優秀な人材を継続的に確保する取り組みを進め、より機能的、効率的なバランスの取れた執行体制の整備・強化と庁内の活性化を図る。</p> <p>また、職員採用試験における手続きについて、人材獲得競争が激化するなかでより広域から優秀な人材確保を図るため、引き続き受験申込の電子申請や録画面接の実施など、課題検証も図りながら、応募者の利便性向上を推進するとともに人物重視の手法で行う。</p>

事務事業実績測定調書

R4調書番号 830

事務事業名称	自主研修事務										
測定年度	2022(R4)年度			部	総務部			課	人事課		
市長公約との関係	所信表明	○	市政運営方針	R2		R3		R4		R5	
総合計画体系	基本目標		6.計画の推進に向けた基盤づくり								
	施策目標		31.持続可能な行財政運営を進めます								
	実行計画名										

1. 事務事業の概要

種類	内部管理	特性	内部事務	区分	一般内部管理事務
事業期間	不明		年度	～	年度まで
根拠法令等	<ul style="list-style-type: none"> 地方公務員法第39条 枚方市職員研修規則 				
関係補助金名称				サンセット	～
関係附属機関名称					
事業対象	メインターゲット	自己研鑽に意欲的な職員			
	サブターゲット	自己啓発活動支援制度を知らない職員			
	ターゲットが抱える課題	自己研鑽を行うにあたり、金銭面が負担となっている。			
	ターゲットが抱える課題	自己啓発活動支援制度を知らない等の理由により、自己啓発活動は行っているが制度を利用できていない。			
めざす姿、あるべき姿 (課題が解決した状態)	職員が積極的に自己研鑽を行い、自己啓発活動支援制度が数多く利用されている。自己研鑽の結果として、市民サービス・組織力の向上などの効果が生み出されている状態。				
事業概要	(1) 自己啓発活動支援(通信研修の受講料・資格取得の受験料および登録料等・大学等の講座受講料の一部を補助) (2) 自主研究グループ活動支援(講師報償金など活動経費の補助) (3) 大学院修学奨励制度(大学院に修学している者に対し修学奨励金を補助)				

2. ロジックモデル及び指標設定

ロジックモデル		アウトカム (活動効果)	アウトプット (活動結果)				インプット (活動)			
			職員が積極的に自己研鑽に取り組んでいる。				自己啓発に意欲的な職員を支援するため、支援制度の周知拡大を行う。			
指標設定	指標説明		自主研修(自己啓発、自主研修グループ、大学院修学奨励)活動職員数(延べ人数)				自主研修(自己啓発活動)の費用補助制度の周知回数			
	指標種類		増加することが良いとされる指標				増加することが良いとされる指標			
	指標数値		R2	R3	R4	R5	R2	R3	R4	R5
	目標 (見込み)		250	250	250	250	-	16	16	16
	実績		266	267	301		5	2	1	
達成度			120%				6%			

3. 人員体制 (人)

	R4実績
正職員	0.20
再任用	0.00
任期付職員	0.00
会計年度任用職員	0.00
特別職非常勤	0.00
附属機関委員	0.00

(千円)

4. 決算額

		R2決算額	R3決算額	R4決算額	(参考)R4予算額	(参考)予算執行率
歳出	正職員、再任用、任期付	798	1,571	1,562		
	会計年度任用職員	0	0	0		
	特別職非常勤	0	0	0		
	附属機関委員	0	0	0		
	人件費計	798	1,571	1,562		
	物件費計	984	771	758	1,400	54.1%
歳出計		1,782	2,342	2,320		
歳入	国庫支出金	0	0	0	0	※「正職員、再任用、任期付」の人件費については、人員配置をもとに平均人件費を乗算しています。 ※「歳入」欄には物件費に充当されるもののみを記載しています。
	府支出金	0	0	0	0	
	受益者負担（使用料、手数料）	0	0	0	0	
	市債	0	0	0	0	
	その他	0	0	0	0	
	歳入計（物件費に充当される特定財源）	0	0	0	0	
一般財源（物件費に充当されるもの）		984	771	758	1,400	

5. 総括的分析

総括的分析	意欲的に自主研修に取り組む職員数は、昨年度に引き続き目標値を上回っており、特に自主研修グループの活動職員数が増加したものの、他の自主研修については横ばい状態で推移しており、今後も継続的な支援制度の周知拡大を図っていく必要があると考える。
-------	--

6. 今後の方向性

区分	現状維持
今後の取り組み方針	継続して自主研修事業を実施することにより、さらに市民サービス及び組織力向上に寄与できるようにする。令和5年度は人事課主催の研修などで周知を行い、各職員の意欲的な取り組みを促す。

事務事業実績測定調書

R4調書番号 831

事務事業名称	職場外研修事務										
測定年度	2022(R4)年度			部	総務部			課	人事課		
市長公約との関係	所信表明	○	市政運営方針	R2		R3		R4		R5	
総合計画体系	基本目標		6.計画の推進に向けた基盤づくり								
	施策目標		31.持続可能な行財政運営を進めます								
	実行計画名										

1. 事務事業の概要

種類	内部管理	特性	内部事務	区分	一般内部管理事務
事業期間	不明		年度	～	年度まで
根拠法令等	<ul style="list-style-type: none"> 地方公務員法第39条 枚方市職員研修規則 				
関係補助金名称				サンセット	～
関係附属機関名称					
事業対象	メインターゲット	研修の実施を受ける職員			
	サブターゲット				
	ターゲットが抱える課題	高い知識と技能を身につけ、様々な能力の向上を図る。			
	ターゲットが抱える課題				
めざす姿、あるべき姿 (課題が解決した状態)	公募型の研修に積極的な申込がある。また、各研修の目的を各職員が理解し、研修受講後に行動の変容がみられ、市民サービス・組織力の向上などの効果が生み出されている状態				
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ○管理・監督・一般職員研修(各階層で必要とされる研修について実施) ○能力開発・専門研修(自己の能力を十分に発揮するためのスキルや専門的技能の習得を目的として実施) ○派遣研修(先進都市や他の研修機関に職員を派遣、研修を受講) 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、新しい生活様式に基づき感染拡大防止を図るため、令和2年度から、研修の実施手法について、集合研修に加えて「オンライン研修」、「eラーニング研修」を試行的に導入				

2. ロジックモデル及び指標設定

ロジックモデル		アウトカム (活動効果)	アウトプット (活動結果)				インプット (活動)			
			各研修の目的を各職員が理解し、研修受講後に行動の変容がみられ、市民サービス・組織力の向上などの効果が生み出されている。研修受講報告アンケートにおいて、5段階評価のうち上位2段階(例:「身に付いた」「概ね身に付いた」など)と回答された割合				研修計画に基づき職場外研修を実施する			
指標設定	指標説明						研修計画に記載の職場外研修の実施回数			
	指標種類						単位	%	単位	回
	指標数値						R2	R3	R4	R5
	目標 (見込み)						90	92	94	96
	実績						83	88	82	
達成度			87%				148%			

3. 人員体制 (人)

	R4実績
正職員	1.52
再任用	0.00
任期付職員	0.00
会計年度任用職員	0.00
特別職非常勤	0.00
附属機関委員	0.00

4. 決算額

(千円)

		R2決算額	R3決算額	R4決算額	(参考)R4予算額	(参考)予算執行率
歳出	人件費					
	正職員、再任用、任期付	18,582	16,500	11,874		
	会計年度任用職員	0	0	0		
	特別職非常勤	0	0	0		
	附属機関委員	0	0	0		
	人件費計	18,582	16,500	11,874		
	物件費計	5,684	7,775	8,542	13,732	62.2%
	歳出計	24,266	24,275	20,416		
歳入	国庫支出金	0	0	0	0	※「正職員、再任用、任期付」の人件費については、人員配置をもとに平均人件費を乗算しています。 ※「歳入」欄には物件費に充当されるもののみを記載しています。
	府支出金	0	0	0	0	
	受益者負担（使用料、手数料）	0	0	0	0	
	市債	0	0	0	0	
	その他	924	885	896	1,005	
	歳入計（物件費に充当される特定財源）	924	885	896	1,005	
	一般財源（物件費に充当されるもの）	4,760	6,890	7,646	12,727	

5. 総括的分析

総括的分析	<p>アウトプット指標について、研修受講報告アンケート5段階評価のうち上位2段階の回答割合が微減した。その理由の一つとして、毎年所属長を対象に実施している研修について、内容に大きな変化がなく、新たな気づきがなかったといった声が複数あった。</p> <p>インプット指標については、新型コロナウイルス感染症対策としてeラーニングで行っていた研修を対面実施に変更したことから、実績が増加したものと考えられる。</p>
-------	--

6. 今後の方向性

区分	現状維持
今後の取り組み方針	<p>アウトプット指標の目標数値達成のため、次回の研修に活かせるよう研修受講報告アンケートの質問項目や内容を精査するとともに、アンケート結果について今後の各研修の改善に繋げていく。</p> <p>指標数値が目標を達成している研修の実施回数については、研修内容により対面での実施が望ましいものは、引き続き対面での研修を中心としていく。</p>

事務事業実績測定調書

R4調書番号 832

事務事業名称	職場研修事務										
測定年度	2022(R4)年度			部	総務部			課	人事課		
市長公約との関係	所信表明	○	市政運営方針	R2		R3		R4		R5	
総合計画体系	基本目標		6.計画の推進に向けた基盤づくり								
	施策目標		31.持続可能な行財政運営を進めます								
	実行計画名										

1. 事務事業の概要

種類	内部管理	特性	内部事務	区分	一般内部管理事務
事業期間	不明		年度	～	年度まで
根拠法令等	<ul style="list-style-type: none"> 地方公務員法第39条 枚方市職員研修規則 				
関係補助金名称				サンセット	～
関係附属機関名称					
事業対象	メインターゲット	全職員			
	サブターゲット				
	ターゲットが抱える課題	各職場に求められる職員の育成			
	ターゲットが抱える課題				
めざす姿、あるべき姿 (課題が解決した状態)	各課において職場研修が活発に行われ、専門研修で得た知識の共有や、各課・各部門で課題解決のための取り組みが積極的になされており、各職場に求められる職員の育成が図られ、市民サービス・組織力の向上などの効果が生み出されている状態				
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ○職場研修主担者研修の実施 ○所属長・職場研修主担者が中心となり各課で職場研修を行う。 (人権研修・公務員倫理研修は必須研修とする) 				

2. ロジックモデル及び指標設定

ロジックモデル	アウトカム (活動効果)	アウトプット (活動結果)	インプット (活動)	
		人事課において定めた必須テーマの研修に基づき、各課において職場研修を実施。	職場研修のテーマとなる研修を人事課で実施。	
指標設定	指標説明	職場研修必須科目の職場研修実施率	人事課実施研修数(テーマ数)	
	指標種類	増加することが良いとされる指標	増加することが良いとされる指標	
	指標数値	目標 (見込み)	単位: % R2: - R3: 90 R4: 95 R5: 100	単位: 項目 R2: 3 R3: 3 R4: 3 R5: 3
		実績	R2: - R3: 93 R4: 94 R5:	R2: 2 R3: 2 R4: 2 R5:
	達成度	99%		67%

3. 人員体制 (人)

	R4実績
正職員	0.30
再任用	0.00
任期付職員	0.00
会計年度任用職員	0.00
特別職非常勤	0.00
附属機関委員	0.00

4. 決算額

(千円)

		R2決算額	R3決算額	R4決算額	(参考)R4予算額	(参考)予算執行率
歳出	人件費					
	正職員、再任用、任期付	718	1,571	2,344		
	会計年度任用職員	0	0	0		
	特別職非常勤	0	0	0		
	附属機関委員	0	0	0		
	人件費計	718	1,571	2,344		
	物件費計	503	40	382	721	53.0%
	歳出計	1,221	1,611	2,726		
歳入	国庫支出金	0	0	0	0	※「正職員、再任用、任期付」の人件費については、人員配置をもとに平均人件費を乗算しています。 ※「歳入」欄には物件費に充当されるもののみを記載しています。
	府支出金	0	0	0	0	
	受益者負担（使用料、手数料）	0	0	0	0	
	市債	0	0	0	0	
	その他	0	0	0	0	
	歳入計（物件費に充当される特定財源）	0	0	0	0	
	一般財源（物件費に充当されるもの）	503	40	382	721	

5. 総括的分析

総括的分析	<p>令和4年度は人権研修及びDX研修を実施した。人権研修は、人権問題を正しく理解し、障害のある人への理解や認識不足から不当な差別等が起こるのを防止することを目的に、「障害のある人の人権」をテーマに実施。DX研修は、デジタル技術を活用した業務変革を進めるため、事務の効率化による組織のDXの推進が図れるよう意識醸成を図った。</p> <p>アウトプット指標である職場研修の実施率については、昨年度より微増したものの目標数値には届かなかった。理由の一つとして、職場研修主催者が業務都合により研修を受講できなかったことにより、職場研修の実施ができなかったという意見があった。</p>
-------	---

6. 今後の方向性

区分	現状維持
今後の取り組み方針	<p>職場研修実施率の目標数値達成のため、職場研修主催者が対象の研修については、職場研修主催者が出席できない場合は代理出席の受講を必須とすることとし、確実に職場研修が実施できるように取り組む。また、所属長及び職場研修主催者が各職場にてより円滑に職場研修を実施し、その内容を共有できるように、職場研修につなげやすい研修内容とする。</p>

事務事業実績測定調書

R4調書番号 852

事務事業名称	人事課運営事務										
測定年度	2022(R4)年度			部	総務部			課	人事課		
市長公約との関係	所信表明		市政運営方針	R2		R3		R4		R5	
総合計画体系	基本目標		9.施策体系外								
	施策目標		99.施策体系外								
	実行計画名										

1. 事務事業の概要

種類	内部管理	特性	庶務的事務	区分	庶務的内部管理事務
事業期間	不明		年度	～	年度まで
根拠法令等	決裁等				
関係補助金名称				サンセット	～
関係附属機関名称					
事業対象	メインターゲット	課職員			
	サブターゲット	全職員			
	ターゲットが抱える課題	課の運営を円滑に図る必要がある。			
	ターゲットが抱える課題				
めざす姿、あるべき姿 (課題が解決した状態)	効率的な業務運営が図られている状態。				
事業概要	①人事管理制度の調査、企画、調整、職員研修及びシステムの維持管理 ②予算、決算、契約、物品管理関係他、その他の庶務 ③総務担当課として部内の事業、業務の統括				

2. ロジックモデル及び指標設定

ロジックモデル		アウトカム (活動効果)				アウトプット (活動結果)				インプット (活動)				
指標設定	指標説明													
	指標種類													
	指標数値	目標 (見込み)												
		実績												
	達成度													

3. 人員体制 (人)

	R4実績
正職員	0.80
再任用	0.00
任期付職員	0.00
会計年度任用職員	0.00
特別職非常勤	0.00
附属機関委員	0.00

(千円)

4. 決算額

		R2決算額	R3決算額	R4決算額	(参考)R4予算額	(参考)予算執行率
歳出	正職員、再任用、任期付	11,723	9,428	6,250		
	人件費					
	会計年度任用職員	0	0	0		
	特別職非常勤	0	0	0		
	附属機関委員	0	0	0		
	人件費計	11,723	9,428	6,250		
	物件費計	181	97	50	233	21.5%
	歳出計	11,904	9,525	6,300		
歳入	国庫支出金	0	0	0	0	※「正職員、再任用、任期付」の人件費については、人員配置をもとに平均人件費を乗算しています。 ※「歳入」欄には物件費に充当されるもののみを記載しています。
	府支出金	0	0	0	0	
	受益者負担（使用料、手数料）	0	0	0	0	
	市債	0	0	0	0	
	その他	0	0	0	0	
	歳入計（物件費に充当される特定財源）	0	0	0	0	
	一般財源（物件費に充当されるもの）	181	97	50	233	

5. 総括的分析

総括的分析	<p>①人事管理制度の調査、企画、調整及び照会回答(国・府・他市・市内)</p> <p>②予算、決算、契約、物品管理関係他、その他庶務</p> <p>③総務担当課としての部内事業、業務、照会回答の統括</p> <p>以上の①～③について、令和4年度も、担当者を中心に円滑な実施を図った。</p>
-------	---

6. 今後の方向性

区分	現状維持
今後の取り組み方針	今後も適正かつ効率的に執行する。