

令和6年度 事後評価シート

施策	28県民の暮らしを支える行財政改革
K G I	①行政改革大綱における目標設定項目の達成率 【基準値】68%（令和3年度）【目標値】100%

【細施策シート】

策シート】

				担当部局		総務部					
細 施 策		28_03	適正な人事・組織の構築				施策KGI		①		
K G I		組織診断における組織活性度									
		KGI種別	上がると良い指標	R 5 年 度		R 6 年 度		R 7 年 度		R 8 年 度	
		R 4 年 度		目標値	75 %	目標値	75 %	目標値	75 %	目標値	75 %
		基準値	71.4 %	実績値	71.1 %	実績値	71.7 %	実績値	%	実績値	%
				達成率	94.8 %	達成率	95.6 %	達成率	%	達成率	%
ストック/ フロー	フロー	成果進捗 評価	不調	成果進捗 評価	不調	成果進捗 評価		成果進捗 評価			
6 年 度	要因分析 【必須】	目標としている組織活性度は、「職場の風通しや働きやすさ」を表す指標であり、コミュニケーション活性化やチームワーク、仕事と家庭生活の両立に向けた働き方の見直しなどの職場環境の改善によって向上が見込まれるものである。 実績としては、前年度からわずかに改善（10項目すべてで改善）しているものの、職位・年齢による差が大きく、特に中堅層の値が低くなっており、目標達成には至らなかった。 要因としては、中堅層は若手のサポートを含めて職場における役割と責任が大きくなる一方、結婚、出産・育児等のライフイベントにより、職場外における役割や時間的制限も大きくなる（仕事と家庭生活との両立）といったことが考えられる。									
	見直し方向性 【必須】	R7.3に改定した人材育成・確保方針の内容も踏まえ、世代間の相互交流の促進や職員の意欲向上のため、新採から課長級までの各階層別研修において、マネジメント研修及びキャリア研修を実施するほか、官民共創で政策立案・実行できる人材育成に向け、民間企業が実施する地域課題解決を考える実践研修への参加、民間・学生との合同研修を実施するなど、研修の充実を図るとともに、R7.3に新たに策定した特定事業主行動計画で男性職員の育児休業取得率の目標に2週間以上85%を追加したことによる男性の育児参画の促進や、職員の休暇の取得促進、超過勤務の適正化等を引き続き推進していくことで、働き甲斐と働きやすさを両立した組織づくりに取り組んでいく。									