

まちづくりの目標	6. 持続可能な行財政運営を進めるまち	主担当課	人事課・秘書企画課
小分野	614 職員・行政組織	関係課	

1. 第5次総合計画後期基本計画の成果と課題

	小分野	現状と課題	4年後のまち	指標	4年後のまちに向けて 実現できた主な成果	4年後のまちに向けて 残した主な課題												
第5次生駒市総合計画後期基本計画	144 職員・行政組織	<p>本市では行政需要の動向に配慮しながら、組織の見直しや再任用制度等の活用、民間活力の導入により、職員定数の適正化に努めてきました。また、地方分権時代に対応した人材育成に向け、階層別や専門、派遣研修などを計画的に実施しています。</p> <p>行政組織についても、市民サービスの向上や組織の簡素化などの視点で、時代の変化に対応した見直しを続けてきました。</p> <p>しかし、厳しさを増す財政状況のもと、市民ニーズの多様化への対応や協働によるまちづくりを推進していくためには、人件費を抑えながら適材適所の人員配置を行うとともに、職員の意識改革と、一層の能力向上を図る必要があります。また、定員の適正化を図っていく中で、市民ニーズに合った行政サービスを進めていくためには、今後も継続して事務事業の効率化を図っていくとともに、プロジェクトチームを含め、柔軟な組織体制としていく必要があります。</p>	① 少数精鋭で効率的・効果的な組織体制となっている。	① 時間外勤務手当の推移（千円） <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">実績</th> <th>目指す値</th> <th>達成状況</th> </tr> <tr> <th>H21</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>293,825</td> <td>194,502</td> <td>189,000</td> <td>×</td> </tr> </tbody> </table>	実績		目指す値	達成状況	H21	H29	H30		293,825	194,502	189,000	×	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政ニーズが増大し職員数も減少する中でも、時間外勤務を一定程度抑制できた。</li> <li>人事評価を全職員（嘱託・臨時職員を除く）で実施し、人材育成などに活用できた。</li> </ul>	・時間外勤務命令指針の見直し
			実績		目指す値	達成状況												
			H21	H29	H30													
293,825	194,502	189,000	×															
② 職員が能力を向上・発揮して業務を遂行している。	② 市の職員数（人） <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">実績</th> <th>目指す値</th> <th>達成状況</th> </tr> <tr> <th>H21</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>907</td> <td>813</td> <td>800</td> <td>×</td> </tr> </tbody> </table>	実績		目指す値	達成状況	H21	H29	H30		907	813	800	×	<ul style="list-style-type: none"> <li>正職員数実働 782 人（30.4.1 現在）</li> <li>採用試験申込者を毎年 1000 人程度を確保（春期申込分）</li> <li>自主参加型研修（オンリーワン研修）を複数回開催し自己啓発のきっかけづくりを進めた。</li> </ul>	・階層別・専門研修の体系の整理			
実績		目指す値	達成状況															
H21	H29	H30																
907	813	800	×															
③ 社会情勢に合った柔軟な組織になっている。	③ プロジェクトチームによる事業実施件数【累計】（件） <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">実績</th> <th>目指す値</th> <th>達成状況</th> </tr> <tr> <th>H24</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>14</td> <td>10</td> <td>◎</td> </tr> </tbody> </table>	実績		目指す値	達成状況	H24	H29	H30		2	14	10	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会情勢に合わせつつ、少数精鋭で効率的な組織目指し、毎年度変更している。                             <ul style="list-style-type: none"> <li>[H27.4.1] 12 部 51 課 141 係</li> <li>[H28.4.1] 11 部 51 課 147 係（企画財政部を総務部に、環境経済部を地域活力創生部に、福祉部と子ども健康部を福祉健康部に、教育総務部を教育振興部にそれぞれ再編）</li> <li>[H29.4.1] 11 部 52 課 147 係</li> <li>[H30.4.1] 11 部 51 課 145 係</li> </ul> </li> <li>3 年目研修、10 年目研修の中で政策提案を行うプロジェクトチームを設置している。また、毎年度分野横断的な課題を解消するためのプロジェクトチームが設置されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在、連動しているとは言えない、総合計画と予算、人員等と連動した組織にすること。</li> <li>地域課題が多様化する中で、分野横断的な課題を早期に解消するためのプロジェクトチームを設置すること及び、より機能的なプロジェクトチーム設置基準を設けること。</li> <li>地域課題が多様化する中で、全庁的な施策に対する意思決定スピードを向上させること。</li> </ul>			
実績		目指す値	達成状況															
H24	H29	H30																
2	14	10	◎															

2. 第6次総合計画（原案骨子）

第6次総合計画（原案）					
現状と今後5年間の展望	今後5年間の主な課題	5年後のまち （2024年3月末）	指標（複数候補）	行政の5年間の主な取組	具体的な事業
<p>①人口減少・税収減が見込まれる中、人件費を抑えながら、適材適所の人員配置が必要</p> <p>②行政ニーズの高度化・多様化にともな、個々の職員が、地域課題を把握し、対応する能力をもつことが必要</p> <p>③社会情勢に合わせて、少数精鋭で効率的な組織目指し、毎年度変更している。毎年度分野横断的な課題を解消するためのプロジェクトチームが設置されている。</p>	<p>①少数精鋭で効率的・効果的な組織体制が必要</p> <p>②職員の地域における課題解決能力・協創力を向上させるため、多様な研修機会を提供するとともに、自らの能力開発に積極的に取り組める環境整備が必要</p> <p>③1 総合計画と予算、人員等と連動した組織にすること。 ③2 地域課題が多様化する中で、分野横断的な課題を早期に解消するためのプロジェクトチームを設置促進することや、より機能的なプロジェクトチーム設置規程に変更すること。 ③3 地域課題が多様化する中で、全庁的な施策に対する意思決定スピードを向上させること。</p>	<p>①少数精鋭で効率的・効果的な組織体制となっている。</p>	<p>①1 時間外手当の推移（人事課）</p>	<p>①1 定年退職者の増加が見込まれる中、優秀な職員の早期確保・育成をはかり、複雑・多様化する行政ニーズに対応できる組織体制を整える必要があることから、育児休業等の長期休業者等を除いた正職員の実働人数800人を維持します。（人事課）</p> <p>①2 職員の時間外勤務の削減を図ります。（人事課）</p> <p>①3 職員の能力・実績を適正に評価する人事評価制度を効果的・効率的に運用することで、その意欲と能力の発揮を促すとともに、適材適所の人事配置を推進し、効果的な人事管理と人材育成に活用します。（人事課）</p> <p>①4 優秀な人材確保に向け、採用PRや説明会の開催など積極的な採用活動を展開します。（人事課）</p>	<p>①1 新たな定員適正化計画を策定し、効率的・効果的な組織づくりを推進する（人事課）</p> <p>①2 時間外勤務命令運用指針の効率的・効果的な運用と適宜の見直しを行う（人事課）</p> <p>①3 人事評価の適正な運用と人事管理・人材育成への活用（人事課）</p> <p>①4 積極的な採用活動の展開（人事課）</p>
		<p>②職員が能力を向上・発揮して業務を遂行している。</p>	<p>②1 職員の能力開発に資する自主的な研修・勉強会等の開催数（人事課）</p>	<p>②1 社会情勢をとらえたテーマ別研修や、地域の課題解決能力の向上を目的とした研修を実施します。（人事課）</p> <p>②2 職員の能力開発に資する自主参加型研修を実施します。（人事課）</p> <p>②3 自主研究グループへの積極的支援を行います。（人事課）</p>	<p>②1 地域課題解決をテーマとした市民・地域団体が共同参加するファシリテーション研修を実施（人事課）</p> <p>②2 各地域で活躍するキーマンを招き自己啓発のきっかけづくりとなる研修の実施（人事課）</p> <p>②3 自主研究グループ支援要綱の活用や、勉強会の開催や庁内周知などの支援（人事課）</p>
		<p>③市のビジョンに即した、柔軟で連携のとれた機能的な組織になっている。</p>	<p>③1 プロジェクトチームによる事業実施件数（秘書企画課）</p> <p>③2 行政経営会議の開催回数（秘書企画課）</p>	<p>③1 総合計画の施策評価の結果をもとに、予算や人員、組織等の経営資源の最適かつ効果的な配分を行います。（秘書企画課）</p> <p>③2 各部課間をまたがる行政課題や緊急に対応すべき行政課題に対応するため、プロジェクトチームの設置などの調整機能を充実します。（秘書企画課）</p> <p>③3 トップマネジメント機能を強化するため、市長や副市長、部長級職員が市の基本的な方針や政策、分野横断的な行政課題等について定期的に協議し、現状の見直しや改善を図る体制を強化します。（秘書企画課）</p>	<p>③1 行政マネジメントシステムの構築（秘書企画課）</p> <p>③2 プロジェクトチームの設置促進（秘書企画課） プロジェクトチーム設置規程の見直し（秘書企画課）</p> <p>③3 行政経営会議の機能強化と効果的運用（秘書企画課）</p>

### 3. 庁内連携、市民等との協創のアイデア等

5年後のまち (2024年3月末)	課題解決のために 必要な庁内連携	課題解決のために必要な市民・事業者に 果たしてもらいたい役割	課題解決のために取り組みたい「協創」のアイデア			
			市民と	地域と	事業者・NPO等と	他の行政機関等と
①少数精鋭で効率的・効果的な組織体制となっている。	・優秀な人材を確保するため、広報広聴課、いこまの魅力創造課と連携して、若年者をターゲットとした効果的な採用PRを行う。	[市民] ・優秀な人材を確保するため、市の仕事の魅力を効果的に伝えられるような採用ポスターなどの作成に、市民の協力を得る。 [事業者] ・優秀な人材を確保するため、採用広告事業者などから、労働市場の最新情報などを情報提供してもらい、効果的な採用活動の材料とする。	・優秀な人材を確保するため、市の仕事の魅力を効果的に伝えられるような採用ポスターなどの作成にあたり協力を得る。	・優秀な人材を確保するため、市の仕事の魅力を効果的に伝えられるような採用ポスターなどの作成にあたり協力を得る。	・優秀な人材を確保するため、市の仕事の魅力を効果的に伝えられるような採用ポスターなどの作成にあたり協力を得る。	・優秀な人材を確保するため、近隣市町村などと効果的なコラボレーションで、市町村の仕事の魅力を効果的に伝える採用広報を検討する。
②職員が能力を向上・発揮して業務を遂行している。	・職員の地域における課題解決能力・協創力を向上させるため、いこまの魅力創造課、市民活動推進課など市民との協創事業を行う課と連携して研修を実施する。	[市民・事業者] ・職員の地域における課題解決能力・協創力を向上させるため、市民や事業者を講師として招き、地域の実情や市民と行政の協創の在り方をともに考える研修を実施する。	・職員の地域における課題解決能力・協創力を向上させるため、講師として招き、意見交換などを行う。	・職員の地域における課題解決能力・協創力を向上させるため、講師として招き、意見交換などを行う。	・職員の地域における課題解決能力・協創力を向上させるため、代表者などを講師として招き、意見交換などを行う。	・職員の地域における課題解決能力・協創力を向上させるため、他の行政職員を講師として招き、意見交換などを行う。
③市のビジョンに即した、柔軟で連携のとれた機能的な組織になっている。	・柔軟で連携のとれた機能的な組織を構築するため、行政マネジメントシステムの構築や、他部課間を横断したプロジェクトチームの設置について全庁レベルで促進する。					