

重点改革項目 I 時代の変化に即応した行政経営品質の向上

取組項目(中項目)	4 戦略的な組織・人材マネジメントによるガバナンスの強化	No.	23				
具体的な取組項目(小項目)	3 人材マネジメント機能の強化	担当課	人事課				
改革実施項目名称(細項目)	全職員を対象に目的意識と職務に関するアンケート調査の定期的な実施と結果の活用						
現状と課題 (これまでの取組み)	平成21年度から全職員を対象に目的意識と職務に関するアンケート調査を年1回実施している。平成25年度より、部区ごとの集計結果と寄せられた意見を各部区へ知らせ、課題の共有を図っている。しかしながら、職員満足度は、アンケートを開始して依頼、ほとんど変わっていない。 【参考】平均満足度調査結果 [H21年度 4.5点] → [H26年度 4.55点] (7点:非常に満足 6点:満足 5点:やや満足 4点:ふつう 3点:やや不満 2点:不満 1点:非常に不満)						
事業の目標・目的 (考えられる効果)	《計画期間の目標》 職場(組織)風土の改善、意識改革を図ることにより、職員満足度を向上させる。						
	《事業の最終目標》 職員満足度の平均が「やや満足以上」の状態にする。						
取組の内容	引き続き、全職員を対象に目的意識と職務に関するアンケート調査を年1回実施する。また、部区ごとの集計結果と寄せられた意見を各部区へ知らせ、課題の共有を図っていく。						
改革実施概要	現状 (平成26年度)	平成27年度		平成28年度		中間目標/ 29年度以降	
	取組工程 (具体的な内容)	計画	実績	計画	実績		
	全職員意識アンケートの実施と結果周知による課題の共有化	全職員意識アンケートの実施と結果周知による課題の共有化	全職員意識アンケートの実施と結果周知による課題の共有化	全職員意識アンケートの実施と結果周知による課題の共有化	全職員意識アンケートの実施と結果周知による課題の共有化	全職員意識アンケートの実施と結果周知による課題の共有化	
指標	職員満足度	7点満点中 4.55	4.60以上	4.61%	4.60以上	4.74	4.60以上

進捗管理	(各年度10月に実施)		平成27年度		平成28年度		※平成29年度上半期に計画期間の中間評価を実施する。
	取組の状況	上半期 (4~9月)	・職員アンケートの実施に向け検討(時期・内容)	予定通り進捗	・職員アンケートの実施に向け検討(集計と共有の早期化、ワークライフバランスに関する設問を新設)	予定通り進捗	
年度評価	(年度終了後に実施)		平成27年度		平成28年度		
	取組工程、指標に対する評価		人事評価面談を通じた組織のビジョン共有や、上司からの適切な評価が総合的な満足度を向上させた。	A	人事評価面談を通じた組織のビジョン共有や、上司からの適切な評価が総合的な満足度を向上させた。	A	
	課題、今後の方針、改善事項など		総合的な満足度向上のため、人事評価をはじめとした各項目での満足度を上げるよう、研修等を実施する。		総合的な満足度向上のため、人事評価をはじめとした各項目での満足度を上げるよう、研修等を実施する。		
計画期間の中間評価	(平成29年度に実施)		中間評価			平成29年度以降	
	取組工程、指標に対する評価 (指標の適正性等)		人事評価面談を通じた組織のビジョン共有や、上司からの適切な評価が総合的な満足度を向上させた。		A	総合的な満足度向上のため、人事評価をはじめとした各項目での満足度を上げるよう、研修内容の見直しや新規研修等を実施する。	
	課題、今後の方針、改善事項など		総合的な満足度向上のため、人事評価をはじめとした各項目での満足度を上げるよう、研修内容の見直しや新規研修等を実施する。			総合的な満足度向上のため、人事評価をはじめとした各項目での満足度を上げるよう、研修内容の見直しや新規研修等を実施する。	

重点改革項目 I 時代の変化に即応した行政経営品質の向上

取組項目(中項目)	4 戦略的な組織・人材マネジメントによるガバナンスの強化				No.	23	
具体的な取組項目(小項目)	3 人材マネジメント機能の強化				担当課	人事課	
改革実施項目名称(細項目)	全職員を対象に目的意識と職務に関するアンケート調査の定期的な実施と結果の活用						
現状と課題 (これまでの取組み)	平成21年度から全職員を対象に目的意識と職務に関するアンケート調査を年1回実施している。平成25年度より、部区ごとの集計結果と寄せられた意見を各部区へ知らせ、課題の共有を図っている。しかしながら、職員満足度は、アンケートを開始して依頼、ほとんど変わっていない。 【参考】平均満足度調査結果 [H21年度 4.5点] → [H26年度 4.55点] (7点:非常に満足 6点:満足 5点:やや満足 4点:ふつう 3点:やや不満 2点:不満 1点:非常に不満)						
事業の目標・目的 (考えられる効果)	《計画期間の目標》 職場(組織)風土の改善、意識改革を図ることにより、職員満足度を向上させる。						
	《事業の最終目標》 職員満足度の平均が「やや満足以上」の状態にする。						
取組の内容	引き続き、全職員を対象に目的意識と職務に関するアンケート調査を年1回実施する。また、部区ごとの集計結果と寄せられた意見を各部区へ知らせ、課題の共有を図っていく。						
改革実施概要	取組工程 (具体的な内容)	現状 (平成26年度)	平成29年度		平成30年度		最終目標/ 31年度以降
			計画	実績	計画	実績	
		全職員意識アンケートの実施と結果周知による課題の共有化	全職員意識アンケートの実施と結果周知による課題の共有化	全職員意識アンケートの実施と結果周知による課題の共有化	全職員意識アンケートの実施と結果周知による課題の共有化	全職員意識アンケートの実施と結果周知による課題の共有化	全職員意識アンケートの実施と結果周知による課題の共有化
指標	職員満足度	7点満点中 4.55	4.60以上	4.71	4.60以上	4.62	4.60以上



進捗管理	(各年度10月に実施)		平成29年度		平成30年度	
	取組の状況	上半期 (4~9月)	・職員アンケートの実施に向け検討(働き方改革に関する設問を追加)	予定通り進捗	・職員アンケートの実施に向け検討	予定通り進捗

年度評価	(年度終了後に実施)		平成29年度		平成30年度	
	取組工程、指標に対する評価		前年度より満足度の微減であったが、改善に向け、掲示板や部・区長を通して課題の共有化を図った。	B	指標は上回ったが、前年度より満足度は減少しており、改善に向け、掲示板や部・区長を通して課題の共有化を図った。	B
	課題、今後の方針、改善事項など		総合的な満足度向上のため、人事評価への理解向上や働き方改革の推進に取り組む。		総合的な満足度向上のため、引き続き、人事評価への理解向上や働き方改革の推進、職場環境の改善に取り組んでいく。	

計画期間の評価	計画期間の評価				平成31年度以降
	取組工程、指標に対する評価 (指標の適正性等)	指標以上の満足度は維持しているが、平成30年度には減少していることから、課題については掲示板や部・区長を通して共有化を図っているが、さらなる取組み強化が必要と考える。		B	
	課題、今後の方針、改善事項など	総合的な満足度向上のため、引き続き、人事評価への理解向上や働き方改革を進め、職場環境の改善点の洗い出しと改善に向けた取組みを推進していく。			