

施策の進捗管理シート

令和 7 年度

総 体 系 計 画	分野	7	第 7 章	効果的・効率的で信頼される行政経営が行われているまち	施策統括課	人事課
	施策No.	3	施 策 名	職員の資質向上による業務執行体制の充実	課 長 名 (施策統括責任者)	立部 かおり
	関係課	人事課 行政マネジメント課 公平委員会				

1. 施策の目標

めざす姿 (成果目標)	職員一人ひとりの資質が高く、効率的な執行体制になっている。
取組方針	多様化する市民ニーズや行政課題に応えられる能力の向上と目的・課題意識の高い職員の育成に努め、ワーク・ライフ・バランスを推進することで働きやすい職場環境を実現し、効率的な組織となるよう業務執行体制の最適化に取り組みます。

2. 施策の意図と成果指標

対象（誰、何を対象としているのか）*人や自然資源等	職員						
意図（この施策によって対象をどう変えるのか）	多様化する市民ニーズや行政課題に柔軟かつ迅速に対応できる能力を向上させ、目的・課題意識の高い職員を育成する。						
成果指標 A							
							単位
能力や資質が向上したと回答した職員の割合							%
H30 基準	R1 計画 実績	R2 計画 実績	R3 計画 実績	R4 計画 実績	R5 計画 実績	R6 目標 実績	
59.7	62.0 48.0	64.0 49.1	68.0 45.9	72.0 51.4	76.0 53.1	80.0 53.5	
成果指標 B							
							単位
1年間の時間外勤務の時間数が360時間を超える職員数							人
H30 基準	R1 計画 実績	R2 計画 実績	R3 計画 実績	R4 計画 実績	R5 計画 実績	R6 目標 実績	
155	100 172	80 110	60 126	40 142	20 163	0 150	
成果指標 C							
							単位
担当している仕事にやりがいを感じている職員の割合							%
H30 基準	R1 計画 実績	R2 計画 実績	R3 計画 実績	R4 計画 実績	R5 計画 実績	R6 目標 実績	
72.9	73.5 74.3	74.0 76.5	75.5 79.1	77.0 69.9	78.5 66.9	80.0 66.4	

3. 市民意向調査結果

施策の重要度	前回	今回	
重要である	47.5%	45.6%	↓
ある程度重要である	41.7%	44.2%	↑
あまり重要ではない	3.5%	5.4%	↑
重要ではない	0.4%	0.9%	↑
順位	13/36位	17/36位	↓

施策の満足度	前回	今回	
満足している	4.4%	4.2%	↓
どちらかといえば満足	42.3%	51.0%	↑
どちらかといえば不満	28.3%	24.6%	↓
不満である	6.8%	4.8%	↓
順位	20/36位	21/36位	↓

4. これまでの取組・成果

- ・各種研修を実施した。
- ・ノー残業デーの推進、人事異動や組織改編による人員適正化を実施した。
- ・職場環境の改善等を実施した。

5. 指標の達成状況に関する分析

- ・能力、資質が向上したと回答した職員の割合については、年々上昇しているものの、目標には届いていない。研修内容との実務の乖離や、成長実感を得にくい業務構造、挑戦機会の不足、業務量の多さで自己研鑽に取り組む余裕がない、などの理由が考えられる。
- ・時間外勤務360時間を超える職員数については、年々減少しているものの、目標には届いていない。通常業務に加え、新規事業や災害対応、議会対応等による業務量の増加、業務改善やスクラップ&ビルドの取組不足、スケジュール管理意識、定時で帰ろうという意識不足、が考えられる。
- ・やりがいを感じている職員は、むしろ減少傾向にある。職員がやりがいを感じられない理由として、労働環境への不満、業務成果の見える化、周りからの評価、市民との関係性、やらされ感、非効率な業務、恒常的な時間外労働等が考えられる。

6. 今後の方向性（第3次佐賀市総合計画への反映など）

- ・引き続き、多種多様な職員研修や、積極的なチャレンジ機会の提供、上司からのフィードバック等により、職員が能力・資質向上を実感できる割合80%を目指す。
- ・引き続き、時間外勤務360時間を超える職員数については、引き続き0を目標に取り組んでいく。
- ・引き続き、柔軟な働き方ができるような職場環境や、キャリアパスの明示、自己成長の機会提供等により、やりがいを感じている職員の割合80%を目指す。