

事業評価調書

◎基本情報

年度	令和5年度	会計コード	10	一般会計	事業コード	70154
事業名	組織活性化推進費					
評価担当課	所 属	総)行政部 推進課			電話番号	011-211-2061
施策名	－					
アクションプラン	○ 対象 ● 対象外					
事業の性質	● 経常経費 ○ 臨時的経費			○ 内部管理	○ 法定経費	○ 指定管理費
	○ 直営 ● 一部委託 ○ 全部委託 ○ 補助・助成 ○ その他					

事業内容	事業の背景(現在の状況、社会的課題)	近年、本市では、採用倍率の低下や内定辞退者の増加、若手職員の離職増加といった組織運営上の課題に直面しており、将来的に大幅な生産年齢人口の減少が見込まれる中、市民サービスを維持向上させるためには職員一人ひとりが、組織への自発的な貢献意欲を持ち、主体的に業務に取り組む、職員エンゲージメントの向上が、今後の行政運営に欠かせないと考えられる。 ※エンゲージメントとは・・・職員の貢献度、組織との相思相愛度を示す概念。学術的に離職率や労働生産性との相関が示されており、エンゲージメント向上に関する取組を推進する民間企業・自治体が増えている
	事業内容(何を実施し)	組織状態を可視化することで、職員の経験ではなくデータに基づいた施策を実行するために、エンゲージメント調査を行う。以下の組織改善サイクルを組織コンサルティング会社の支援の下に繰り返すことで、職員のエンゲージメント向上及び組織の改善を図る。 ① 職員へエンゲージメント調査を実施することにより組織状態を可視化する。 ② 各部署の管理職が調査結果を分析。組織の弱み・強みを洗い出す。 ③ 組織の弱みに対する改善策を検討・実行する。 ④ 追加サーベイ(調査)により取組みの効果を検証する また、各現場管理職の組織改善を後押しするため、管理職に対する研修や個別部署相談会・セミナーを外部委託により実施する。 併せて、本市の人事・採用・人材育成面における課題に対して、調査結果を基に組織コンサルティング会社の助言を受けながら、具体的な改善策を実行していく。
	どのような状態にしたい(状態を維持したい)	エンゲージメント調査により本市組織の強み・弱みを可視化し、その結果をもとに組織課題に対する支援を行い、組織を改善することで、札幌市役所の魅力アップ及び人材確保・人材流出抑制につなげる。また、職員のエンゲージメント向上により、市民サービスの向上を目指す。
	他都市の状況	横浜市、目黒区、四条畷市、加東市、君津市などの自治体でも、エンゲージメント調査を導入している。民間企業では近年財務指標と並ぶ経営指標の一つとなっているなど、民間企業での導入が進んでいる分野であるが、公共分野においても総務省の「地方公共団体における人材マネジメントの方策に関する研究会」でエンゲージメント調査がポイントとあげられるなど、関心が高まっている。
	市民参加の実施	☐ 企画 ☐ 実施 ☐ 評価 ☒ 対象外

令和4年度決算額	0 千円	うち特定財源	0 千円	正規職員業務量	0 人 工
令和5年度予算額	14,740 千円	うち特定財源	0 千円	正規職員業務量	0.9 人 工
令和5年度決算額	14,576 千円	うち特定財源	0 千円	正規職員業務量	0.9 人 工
令和6年度予算額	14,838 千円	うち特定財源	813 千円	正規職員業務量	0.9 人 工

指標	アウトプット活動指標1	サーベイ(調査)やフォロー(研修や個別部署相談会等)実施			という活動、業務を行うことで		
		令和4年度実績	令和5年度予定	令和5年度実績	令和6年度予定	令和7年度予定	令和8年度予定
		－	－	25	25	25	25
	↓						
	アウトカム成果指標1	エンゲージメントスコアの上昇			という状態にしたい、成果を挙げたい		
		令和4年度実績	令和5年度予定	令和5年度実績	令和6年度予定	令和7年度予定	令和8年度予定
		－	－	42.4	43.4	44.5	45.5
	指標1の評価、未達理由、今後の考え方						
	アウトプット活動指標2				という活動、業務を行うことで		
		令和4年度実績	令和5年度予定	令和5年度実績	令和6年度予定	令和7年度予定	令和8年度予定
	↓						
	アウトカム成果指標2				という状態にしたい、成果を挙げたい		
		令和4年度実績	令和5年度予定	令和5年度実績	令和6年度予定	令和7年度予定	令和8年度予定
	指標2の評価、未達理由、今後の考え方						

今年度の見直し内容	・フォロー(研修や個別部署相談会等)時間の増加【R5】12時間 → 【R6】53時間 ※現場管理職の支援、人事管理部門のコンサルティングを強化するため、フォロー時間を増加
来年度以降の方向性	次年度についても、引き続き調査を実施する。調査結果を用いて管理職への研修や個別部署相談会・セミナー等、フォローアップをより手厚く行うことで、組織改善・職員のエンゲージメント向上を図る。