

令和3年度 行政運営評価表(令和2年度決算評価)

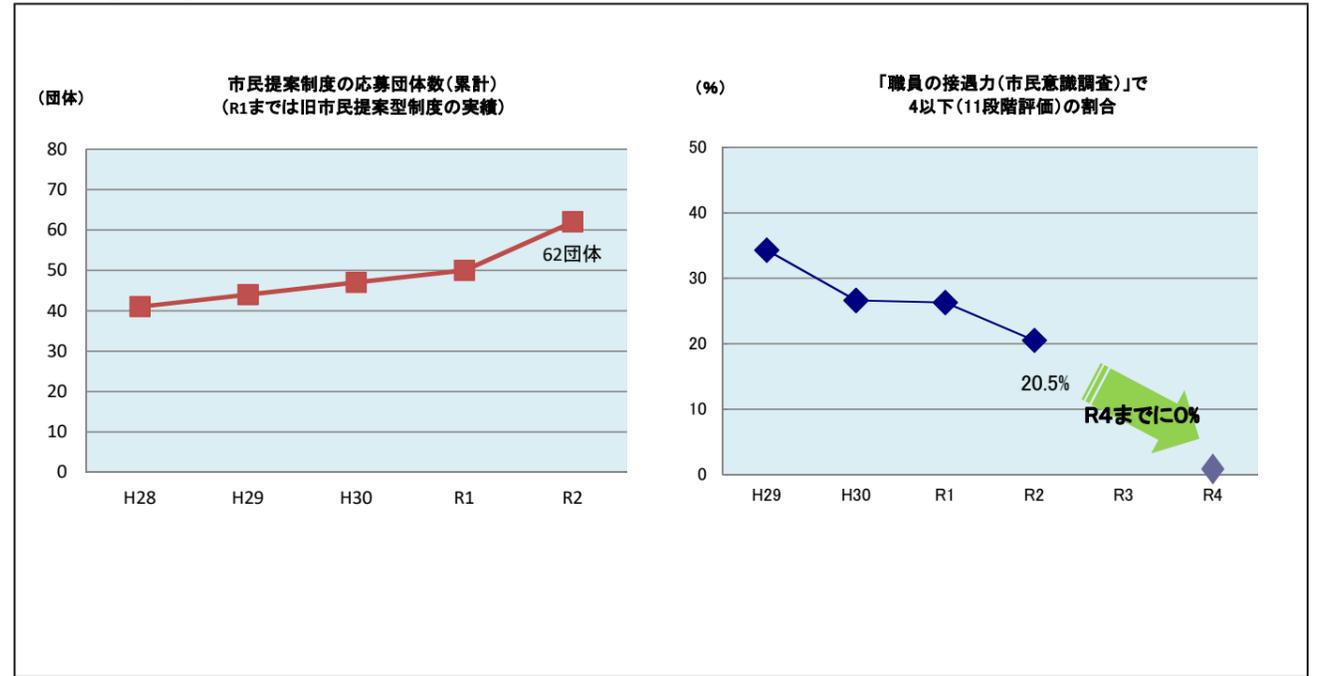
1 基本情報

項目名	ともにまちづくりを進めるために
取組の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ■まちづくり情報の共有化と参画の促進 ■自治に向けた視点の醸成

2-1 目標指標

指標名	方向	目標値 (R4)		実績値					進捗率 (R2)
				H28	H29	H30	R1	R2	
A 市民提案制度の応募団体数(累計)(R1までは旧市民提案型制度の実績)	↑	79	団体	41	44	47	50	62	78.5%
B 指定管理モニタリング評価の「適正性」が全て「適正」評価である施設の割合	↑	100	%	—	—	—	—	86.5	86.5%
C 「職員の接遇力(市民意識調査)」で4以下(11段階評価)の割合	↓	0	%	—	34.3	26.6	26.3	20.5	—
D									
E									
F									
G									
H									

2-2 進捗状況を示すもの(グラフ)



3 これまでの取組の成果と課題(令和2年度実績内容を記載)

取組の方向性	■まちづくり情報の共有化と参画の促進	担当当局	総合政策局
<p>【協働の取組の推進による事業等の効果的な実施】 (目的)「市民提案制度」や「協働契約」を始めとする協働施策の運用を通じ、市民等の市政への参画の推進と政策提案機会の拡大を図り、協働の取組を推進する。 (成果)①「市民提案制度」では、12団体から14事業の提案を受けた。単に委託又は補助の可否を判断するのではなく、提案者が解決したい課題や背景といった提案の趣旨をくみとり、相互理解を図りながら、様々な実施形態を視野に提案の実現に向けた対話を重ねた。結果、協働事業(補助金)が2件、委託及び補助に依らない連携の取組が3件生まれるとともに、対話を通じて職員の協働に関する意識醸成が図られた。(目標指標A) ②委託事業等において、柔軟な仕様の下で市と受託者とが強みを出し合いながら事業を作り上げ、協働による相乗効果が発揮されやすくなるため、互いの対等な関係や相互理解、適切な役割及び責任の分担を契約行為によって明らかにする新たな手法として「協働契約」の運用を開始し、2事業で締結した。これによって、互いの信頼関係が高まるとともに、役割分担の明確化による円滑な事業実施が図られた。 ③包括連携協定の締結や、締結後の取組に係る庁内外の調整を丁寧に行うとともに、積極的に情報共有の機会を設ける中で、相手方との信頼関係強化につながった。 (課題)①職員一人ひとりが、協働の意識をより強く持ち、積極的に協働の取組を推進していくためには、引き続き丁寧なコーディネートを行うほか、職員側の協働の取組のアイデアも尊重されることが必要である。また、採択事業等が良好な協働関係の下に継続されるよう、庁内に対するフォローを行っていく必要がある。 ②活用事例も交えながら、協働契約のメリットを庁内に一層周知するとともに、事例を積み重ねる中で、検証を行っていく必要がある。 ③相手方との新たな協働の取組が生まれるよう、庁内への周知や協働の取組の提案をより積極的に行っていく必要がある。</p> <p>【指定管理者制度】 (目的)公の施設の管理について、民間ノウハウを活用し、市民サービスの向上とより効果的・効率的な運営を図る。 (成果)④評価項目を協議の上で設定するようモニタリング評価の見直しを行ったことで、指定管理者とのコミュニケーションが増え、指定管理者の声の評価表に反映されるなど、パートナーシップを意識した制度運用に向けた取組が前進している。 ⑤施設の適正な管理運営の促進を図るため、引き続き、関係部局及び指定管理者を対象とした制度説明会を行った。(目標指標B) ⑥新型コロナウイルスなどの感染症を含む、災害時等における市と指定管理者との役割や費用分担等について具体的な対応方針を示した特約を導入し、順次締結を進めた。 (課題)④評価が形式的なものにならないよう、評価に係る資料や普段のコミュニケーションによって得られる情報から問題点を的確に抽出することを意識づけする必要がある。 ⑤運用上のルール複雑化とともに、一部で不適切な施設管理の状況が明らかになったことから、制度の趣旨や内容等、制度運用に係る情報をわかりやすく整理するとともに、随時、施設所管課が参照できるマニュアル等の整備が必要である。 ⑥災害等の突発的な事案に対して柔軟に対処するため、適宜必要な情報共有や協議等を行っていく必要がある。</p>			
取組の方向性	■自治に向けた視点の醸成	担当当局	総合政策局
<p>【コーディネーター的な役割を担う職員の育成】 (目的)担当業務以外にも市全体の取組を知るよう努め、適宜庁内外につなぐ意識を持ち、広い視野と視点から市民活動を支援する。(目標指標C) (成果)⑦何か活動したい、仲間を見つけたい方へ向けて毎月開催中の「尼崎大学みんなの相談室」を職員向けにも開催し、相談部署と尼崎大学とのコラボ企画が実現するなど、職員が庁内外の意見に耳を傾け多くの人を巻き込み、巻き込まれながら企画、実行する意識を高めた。 ⑧地域担当職員を対象とした相互学習(地域担当主事会)を毎月開催し、手ごたえある事例や悩み多き事例などを学び合い、自身の役割への理解を深めた。この気づきを市政課題研修(受講者83名)にて報告し、自治のまちづくりを進める視点を庁内で共有した。 ⑨ファシリテーションスキルを学ぶ研修も行い、地域の会議において、役立てる事例が増えている。 (課題)⑧⑨地域担当職員の相互学習は、全員を同時に対象とすることは難しいため、数年かけて全員が受講できるようにしてきたが、各年度の経験を引き継ぎ、積み上げながら改善していくことが必要である。顔の見える関係づくりに取り組み、それにより地域から相談してもらえる事例も増えているため、築いた関係を基にした事業や気づきを活かした事業を立案できるような研修も加えていく必要がある。</p>			

4 評価結果(今後の取組方針)

<p>【協働の取組の推進による事業等の効果的な実施】 ①引き続き丁寧な制度運用を行うほか、全ての職員に協働の取組のアイデアを募った上で募集要領に掲載し、これに対する提案についても募集を行う。また、定期的実施状況や市と提案者との関係性の把握を行うなど、採択事業のフォローに努める。 ②提案の実現化にあたっては、早期から政策・財政部門とも情報共有及び協議・調整を行い、円滑な政策調整並びに予算要求につなげ、協働の取組の一層の推進を図る。 ③引き続き、協定の相手方との情報共有を密にするとともに、庁内及び相手方のニーズを捉えて、協働の取組の提案を行っていく。 ④「きょうDoガイドライン」の改訂に向けた取組を進めるにあたっては、協働や市民参画の推進に係る好事例等の情報共有のあり方についても検討を行う。具体的には、市民提案制度や協働契約、指定管理者制度といった協働施策においては、提案内容や好事例、モニタリング評価の分析結果の共有を、また、市民意見聴取プロセス制度といった市民参画施策においては、熟度の低い段階から市民と建設的な議論を行った事例等の共有を行う。</p> <p>【指定管理者制度】 ④新たなモニタリング評価の結果を分析し、引き続きより良い評価に向けて検討を行うとともに、各施設所管課において、指定管理者による管理運営の適正性に係る確認が、より確実にされるよう、情報の共有を図っていく。 ⑤より適正な施設管理を徹底するため、事務手続の手順及び制度運用上の留意事項について示したマニュアルについて、令和3年度中の整備に向けて検討を行うとともに、各施設所管課に対して、制度の趣旨等について一層丁寧な周知を行う。</p> <p>【コーディネーター的な役割を担う職員の育成】 ⑦引き続き職員に特化した相談室の開催により、個々の職員や各部署が多様な意見や関わり合いを重視する仕事の進め方へつながるよう取組を進める。 ⑧⑨地域担当職員が経験した事例をまとめていくことを通じて、相互学習を続けて改善を図りながら、職員の意識を高めていくとともに、「学びと活動の循環」を意識した事業が立案できるような研修も開始するほか、コロナで制限されている研修が再開されれば積極的に活用するとともに、場合によっては代替の措置も工夫していく。また、全庁的にも、地域担当職員やみんなの尼崎大学などが行った協働の取組事例を報告するなど、求められる職員の動きをより具体的にイメージできるように共有の機会を設ける。</p>
--

令和3年度 行政運営評価表(令和2年度決算評価)

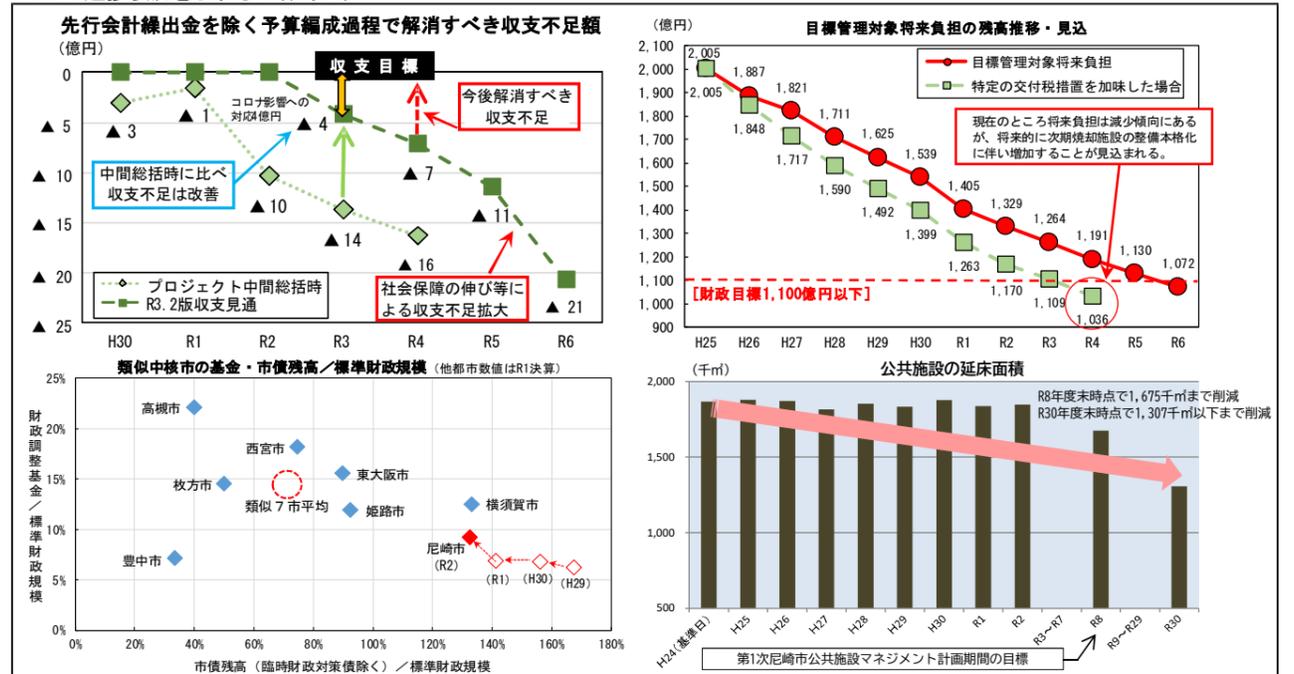
1 基本情報

項目名	2	市民生活を支え続けるために
取組の方向性		<ul style="list-style-type: none"> ■持続可能な行財政基盤の確立 ■公共施設マネジメントの着実な推進

2-1 目標指標

指標名	方向	目標値 (R4)	実績値					進捗率 (R2)
			H28	H29	H30	R1	R2	
A 当初予算における収支不足額 (先行会計繰出金を除く)	→	0 億円	0 (H29当初)	0 (H30当初)	0 (R1当初)	0 (R2当初)	4 (R3当初)	—
B 個人市民税収入率	↑	95.0 %	92.0	92.7	93.5	94.4	94.9	99.9%
C 市税収入未済額 ※下段()内は猶予特例含む	↓	30 億円	39	34	28	25	23 (27)	100%
D 財政調整基金の残高 (交付税清算対応分を除く)	↑	100 億円	63	62	68	70	94	94.3%
E 交付税措置を加味した目標管理対象将来負担	↓	1,100 億円	1,590	1,492	1,399	1,263	1,170	94.0%
F 公共施設の床面積の削減(累積)	↓	△193 (R8末)	△16	△34	8	△30	△22	11.4%
G								
H								

2-2 進捗状況を示すもの(グラフ)



3 これまでの取組の成果と課題(令和2年度実績内容を記載)

取組の方向性	■持続可能な行財政基盤の確立	担当当局	資産統括局
<p>【財政規律・財政目標の進行管理】</p> <p>(目的)本市の行財政改革計画であるあまがさき「未来へつなぐ」プロジェクトの中間総括(以下「中間総括」という。)において掲げた財政規律と財政目標の適切な進行管理を図る中で、最終目標である持続可能な行財政基盤の確立を目指す。</p> <p>(成果)①収支面では、令和3年度当初予算で、4.9億円の構造改善効果額(平成30年度から令和3年度までで累計18.7億円)を計上し、プロジェクト後半の目標15億円を達成したものの、新型コロナウイルス感染症の影響により、実質的な収支均衡には至らず、従来想定していた公共用地先行取得事業費会計繰出金相当額の2億円のほかに、4億円の財政調整基金の活用を図る必要が生じた。(目標指標A)</p> <p>滞納整理の取組優先順位の設定、進捗管理の徹底などの取組により、個人市民税収入率は上昇している。また、市税収入未済額は新型コロナウイルス感染症に係る徴収猶予制度の特例の影響を除くと減少している。(目標指標B・C)</p> <p>②財政調整基金は、新型コロナウイルス感染症による収支影響が今後も続く可能性を踏まえて、特例的に収益事業収入の増額措置を行ったことなどにより、69.5億円から94.3億円へ残高が増加した。(目標指標D)</p> <p>減債基金(通常分)は土地売却収入などを積み立てた結果、残高は73.8億円から83.9億円へ増加した。</p> <p>③プライマリーバランス黒字の維持とともに、退職手当償等の10億円に加えて、その他の交付税措置のない市債を17.5億円早期償還し、将来負担の抑制を図った。(目標指標E)</p> <p>(課題)①高い水準で推移する公債費や扶助費等に加え、高齢化に伴う社会保障関係費の増、中学校給食に係るランニングコストの増等により、令和4年度には7億円の収支不足が見込まれることや、令和5年度以降に収支不足がさらに拡大することへの対応が必要である。</p> <p>②③市民の安全・安心や公共施設マネジメント等の必要な投資的事業の実施と、将来負担抑制の両立を図る必要がある。</p> <p>④令和4年度末でプロジェクトが計画期間の終了を迎えることから、不確定要素の多い新型コロナウイルス感染症の影響下においても、可能な限り財政健全化を確かなものとするとともに、令和5年度以降の行財政運営の方向性について検討を進める必要がある。</p>			
取組の方向性	■公共施設マネジメントの着実な推進	担当当局	資産統括局
<p>平成26年6月に策定した「尼崎市公共施設マネジメント基本方針」に基づく以下の取組を実施した。</p> <p>【方針1: 圧縮と再編】</p> <p>(目的)施設の圧縮と再編を図り、「量の最適化」を目指す。(数値目標:公共施設保有量をR30年度末時点で1,307千㎡以下まで削減)</p> <p>(成果)⑤公共施設マネジメントの必要性・意義について市民・利用者の皆様に理解を深めていただけるよう、取組内容等について分かりやすく解説したパンフレットを作成し、全戸配布を行った。また、「第1次尼崎市公共施設マネジメント計画(方針1:圧縮と再編の取組)」に係る「今後の具体的な取組」について、コロナ禍の影響を踏まえ、着手済みの取組や、早期の収支改善につながる取組、地域や関係団体等と具体的な協議を進めている取組以外については、着手時期を次年度以降とするなど調整を行いながら、取組を推進した。(目標指標F)</p> <p><参考 令和2年度の主な公共施設の増減></p> <p>〔減少〕旧青少年センター、旧武庫地区会館、旧園和幼稚園、旧大庄幼稚園、旧立花東幼稚園、旧元浜保育所</p> <p>〔増加〕宮ノ北住宅(集約建替)、西昆陽住宅(集約建替)、園田東生涯学習プラザ、武庫東保育所</p> <p>(課題)⑥公共施設マネジメントに取り組む意義について、市民・利用者の理解が深まるように努め、可能な限りサービス水準の低下をきたさないよう施設の集約化や統廃合などの取組を丁寧に進めていく必要がある。また、引き続き、コロナ禍による財政への影響を踏まえ、スケジュールの見直しなどを適宜行うとともに、国の財政的支援を活用しながら取組を進めていく必要がある。</p> <p>【方針2: 予防保全による長寿命化】</p> <p>(目的)これまでの事後保全から予防保全へと転換し、施設の質の向上と長寿命化を図り、「質の最適化」を目指す。</p> <p>(成果)⑦「第1次保全計画」に基づき、詳細調査を実施した。また、「保全システム」の運用など技術的支援を継続して行った。</p> <p>(課題)⑧施設所管部局をはじめとする保全関係部局が連携し、各々の役割を適切に果たしながら保全の取組を進める必要がある。</p> <p>【方針3: 効率的・効果的な運営】</p> <p>(目的)施設運営にかかるコスト削減やサービスの質の向上につながる事業手法等を検討し、「運営コストの最適化」を目指す。</p> <p>(成果)⑨電力調達の自由化を踏まえた取組を完了させ、都市ガス調達においても、大口施設の見積合せに移行した。</p> <p>(課題)⑩都市ガスの自由化を踏まえた取組など、さらなる効率的・効果的な施設の運営に向けた対応を今後も行う必要がある。</p>			

4 評価結果(今後の取組方針)

<p>■持続可能な行財政基盤の確立</p> <p>【財政規律・財政目標の進行管理】</p> <p>あまがさき「未来へつなぐ」プロジェクトの最終目標である「持続可能な行財政基盤の確立」に向け、中間総括に示す「財政規律」を踏まえた財政運営・予算編成を行うため、以下の取組を推進する。</p> <p>①今後も社会保障関係費の増加が見込まれることに加え、新型コロナウイルス感染症の影響による市税収入等の減少が見込まれることから、さらなる構造改善を進め、令和4年度当初予算における公共用地先行取得事業費会計繰出金を除いた実質的な収支均衡の確保を目指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き新型コロナウイルス感染症による景気影響等を注視しながら、市民ニーズに対応した補助、単独事業について、地方創生臨時交付金を最大限活用した上で、財政調整基金や予備費の活用等も含め、迅速かつ適切な予算措置を行う。 また、新型コロナウイルス感染症の影響により、市税収入等が当初予算を下回る水準となるなど、収支状況が当初予算以上に厳しくなることが見込まれる場合には、ハード・ソフト両事業において、収支改善につながる調整を行う。 現年課税分に係る徴収体制の強化などの取組により、個人市民税収入率の向上及び収入未済額の縮減を図る。 <p>②基金については、中間総括での整理等を踏まえ、次の通り取組を進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> 財政調整基金は収支剰余金を積み立てる一方、必要に応じて新型コロナウイルス感染症対策に係る財源として活用する。 減債基金及び公共施設整備基金は今後も継続的に公共施設マネジメントの取組の財源として取崩を行っていく予定であることから、今後の活用財源として、令和3年度に見込まれる土地売却収入の確保に努めるとともに、モーターボート競走事業会計における内部留保の状況や利益状況等を勘案しつつ、収益事業収入の繰入ルールの見直し及び繰入の増額措置について検討を行う。 <p>③令和4年度の将来負担の財政目標を見据え、引き続き市債の早期償還を進めていく。</p> <p><当初予算編成にあたって注視すべき動向></p> <p>上記の財政目標・財政規律の適正な進行管理とともに、次の動向等に注視する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症による景気影響等に伴う本市への影響及び国の補正予算等の地方財政措置 経済財政運営と改革の基本方針における地方一般財源総額実質同水準ルール延長の有無 令和4年度向け地方財政対策 <p>④第6次尼崎市総合計画の策定検討とあわせて、令和5年度以降の行財政運営の方向性について検討を進める。</p>
<p>■公共施設マネジメントの着実な推進</p> <p>【方針1: 圧縮と再編】</p> <p>⑤新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた取組を優先する中で、「第1次尼崎市公共施設マネジメント計画(方針1:圧縮と再編の取組)」における見直し対象施設の方向性に加え、施設規模、場所、スケジュールなどを示した「今後の具体的な取組」に基づき、市民・利用者の意見を丁寧に聴取しながら、着実に取組を推進する。</p> <p>⑥国の財政的支援活用要件でもある、本市の所有するインフラ系施設も含めたすべての公共施設を対象とした公共施設等総合管理計画について、維持・管理に係る中長期的な経費見込みを明らかにするとともに、本計画策定以降の取組内容の追加などを行うため令和3年度中に改定を行う。</p> <p>【方針2: 予防保全による長寿命化】</p> <p>⑧「尼崎市公共施設マネジメント計画(方針2:予防保全による長寿命化の取組)」に基づき、当面の間、老朽化が進む既存施設への対応として、長寿命化改修による予防保全への転換に重点を置いて取組を進める。</p> <p>【方針3: 効率的・効果的な運営】</p> <p>⑨電力調達の自由化を踏まえた高圧・低圧区分に係る取組を継続するとともに、都市ガスの自由化の動向を踏まえた検討を進めるなど、施設の効率的・効果的な運営の更なる推進に向けた検討を進める。また、施設照明のLED化についても、方針1・2の取組と併せて、順次進めていく。</p>

令和3年度 行政運営評価表(令和2年度決算評価)

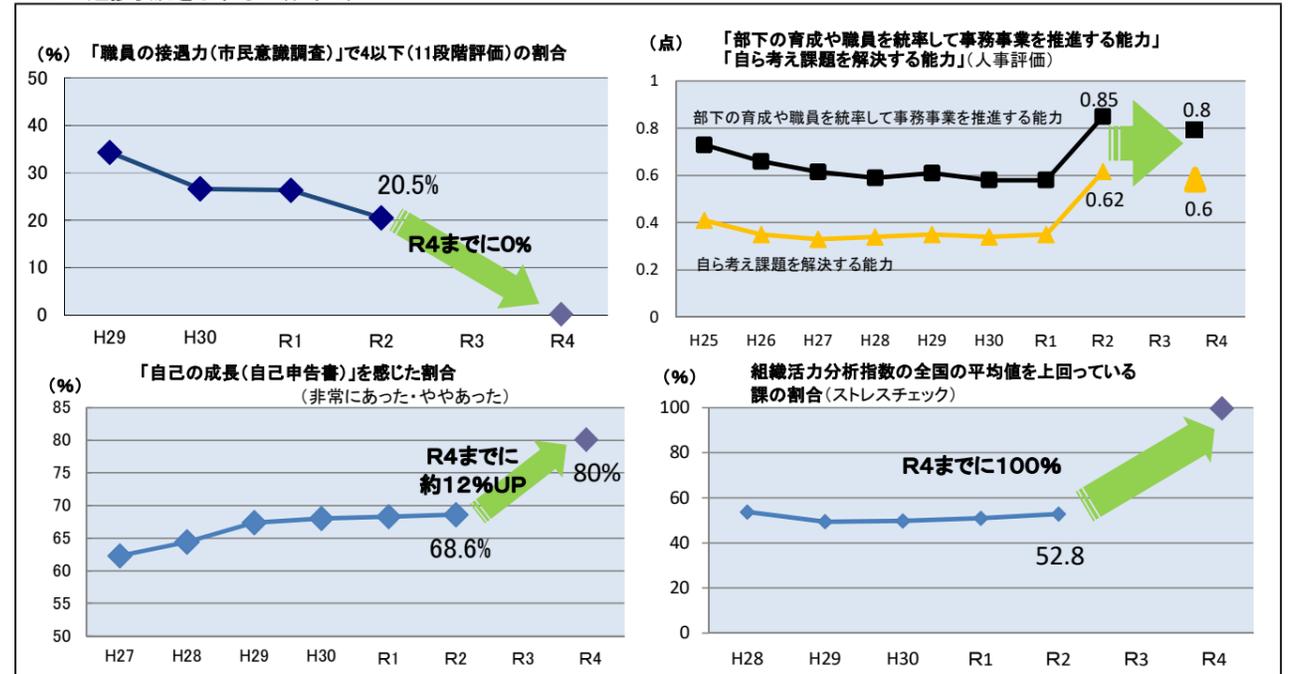
1 基本情報

項目名	行政運営の実効力を高めていくために
取組の方向性	3 ■職員の資質向上と課題に即した組織体制の整備

2-1 目標指標

指標名	方向	目標値 (R4)		実績値					進捗率 (R2)	
		数値	単位	H28	H29	H30	R1	R2		R3~R4
A 「職員の接遇力(市民意識調査)」で4以下(11段階評価)の割合	↓	0	%	—	34.3	26.6	26.3	20.5		—
B 「自己の成長(自己申告書)」が「非常にあった」「ややあった」の割合	↑	80.0	%	64.4	67.4	68.0	68.3	68.6		85.8%
C 部下の育成や職員を統率して事務事業を推進する能力(人事評価)	↑	0.8	点	0.59	0.61	0.58	0.58	0.85		100%
D 自ら考え課題を解決する能力(人事評価)	↑	0.6	点	0.34	0.35	0.34	0.35	0.62		100%
E 人事評価のフィードバック面談に対する満足度	↑	100	%	72.4	88.9	81.0	88.9	92.5		92.5%
F 「WLB(自己申告書)」が「やや悪い」「悪い」の割合	↓	0	%	12.6	12.3	13.5	12.8	12.6		—
G 組織活力分析指数(ストレスチェックに基づく組織の活性化を図る指数)	↑	50.0	ポイント	50.4	50.2	50.2	50.3	50.6		100%
H 組織活力分析指数の全国の平均値を上回っている課の割合	↑	100	%	54.3	49.4	49.7	50.9	52.8		52.8%

2-2 進捗状況を示すもの(グラフ)



3 これまでの取組の成果と課題(令和2年度実績内容を記載)

取組の方向性	■職員の資質向上と課題に即した組織体制の整備	担当当局	総務局
--------	------------------------	------	-----

【職員の資質向上】
 (目的)公権力の行使や政策立案などの、専門性の高い業務に取り組めるよう人事評価制度の効果的な運用、各種研修の充実を図る。
 (成果)①(ア)職員アンケートで、コンピテンシーの浸透度や上司との関係性と面談満足度等を確認・分析し、評価者研修(補佐・係長)を行い、マネジメントの質の向上に取り組んだ。(目標指標E)(イ)「職場お悩み相談」を開始し、現場の実情把握がより図られた。(目標指標C・E)(ウ)新評価項目やコンピテンシーを活用し、強みや弱みに応じたOJTの推進により、目標値達成にもつながった。(目標指標A・B・C・D・E)②Web会議システムや動画配信研修の導入、法務能力向上研修で実力確認試験を行った。市政への幅広い見識を持った職員育成に向け「尼崎検定」の実施、新採研修や人材育成通信等でゼミ形式の研修や自主研修グループの活動の紹介を行い、自発的な取組を促した。(目標指標A・B・C・D・E)
 (課題)①(ア)コンピテンシーの浸透度が低く(令和2年度:41%)、引き続き周知・啓発が必要である。(イ)「職場お悩み相談」で把握した職場の人間関係やマネジメント等の課題を解決するため、人事管理部及び職場等の対応力の向上が必要である。
 ②新評価項目で分析した結果、「情報収集・自己啓発」が弱いことから、職員が主体的に成長できるよう自己啓発を奨励する風土の醸成を図る必要がある。

【WLB(ワークライフバランス:仕事と生活の調和)の推進】
 (目的)職員一人ひとりがやりがいや充実感を持って仕事に取り組む、家庭でも自己啓発・育児・介護等に取り組めるようWLBを推進する。
 (成果)③職員のWLBの実現等に向けて新たに策定した「特定事業行動計画2020」について全庁的な周知・共有を図った。(目標指標F)④超過勤務命令の上限を導入し、全庁的な超過勤務管理状況の見える化を図り、適正管理に向けた更なる意識改革を推進した。
 ⑤新型コロナウイルス感染症拡大防止策として特例的に実施した在宅勤務について、本格的に制度化し、早出遅出勤制度等とも合わせて多様な働き方が可能となる仕組みを構築するとともに効果的な運用を図った。
 ⑥職務と社会・地域貢献活動の両立を後押しする「尼崎市職員パラレルキャリア応援制度」を創設し、地域団体等の活動で届出があった。(課題)③④⑤計画の趣旨や目標、また、男性産産休など各種制度の活用について、周知徹底を図り、更に取組を進めていく必要がある。

【持続可能な執行体制の構築(ウイズコロナ・ポストコロナを含む)】
 (目的)「新しい生活様式」に沿った住民ニーズの拡大と多様化に対応するため、ICT(情報通信技術)やデータの積極的な活用等を含め、質の高い行政サービスを提供できる持続可能で効率的な執行体制を構築する。
 (成果)⑦事業の休止等を行うことで、柔軟な人員配置を行い、コロナ総合サポートセンターの設置等必要な体制整備を行った。また、児童相談所の設置準備に向けた体制整備などの強化を行いつつ、執行体制の見直しを行い、職員定数の増加を抑制した。(目標指標G・H)⑧オープン系システムの導入は令和3年1月で完了し、令和5年度の実現に向けたクラウド化等は費用対効果の分析を進めた。
 ⑨「尼崎市官民データ活用推進計画」に基づきICTを推進し、RPAの更なる適用により3,750時間/年の効率化、保育業務へのAI導入、Web会議やテレワークシステムの環境整備、ローコードなどの専門知識が不要なツールによる総合相談業務のシステム化を実現した。
 ⑩アウトソーシングに係るPDCAを効果的に実行するため「尼崎市業務見直しガイドライン」を策定したほか、今後の業務執行体制の見直しに向けICT活用への重点化を示した計画として、『尼崎市行政手続等デジタル化推進計画』を策定し、オンライン申請等による業務の見直し等を方向づけた。また、押印が必要な行政手続のうち68%(国・県による見直しを含む。)について、押印を廃止することとした。
 ⑪システム共同化・連携による事務の効率化と費用低減のため、西宮市と財務会計システム共同化の準備作業を進めた。
 ⑫急速に進化するICTなどの課題に対応するため、専門的知識を有する人材を任期付き職員として令和3年度から採用することとした。
 ⑬尼崎市版チャレンジ雇用「ハートフルオフィスup×3(アップスリー)」事業を立ち上げ、障害者を会計年度任用職員として任用している。
 ⑭公文書管理制度のあり方について庁内で検討するとともに、尼崎市公文書管理制度審議会を設置し、諮問した。併せて、条例制定に先行して文書規程を改正し、歴史的公文書の管理等について令和3年度に試行実施を行う環境を整えるとともに、職員の意識啓発を行った。(課題)⑦引き続き業務改善や見直しを進めることにより、ワンストップサービス等市民サービスの向上を図るとともに組織機能を十分に発揮できる持続可能な体制の構築を実現する必要がある。
 ⑧国から自治体情報システムの標準化や国が整備する国及び自治体向け共通クラウドサービス等の考え方が示されたことから、システム及び業務の見直しが必要である。加えてクラウド化等については、関係部局から情報収集を行い、スケジュールの再検討が必要である。
 ⑩アウトソーシング導入後の業務のノウハウ確保とリスク管理を充実させるため、事後評価等を適切に進めていく必要がある。
 ⑭公文書のライフサイクル全般に関するルール化を段階的に進めるとともに、職員の意識を高め、組織に確実に定着させる必要がある。

4 評価結果(今後の取組方針)

【職員の資質向上】
 ①(ア)コンピテンシーの浸透度を職層ごとに分析した結果、特に一般職が低い(36%)ことから、研修による周知・浸透を図るとともに、部長級のコンピテンシーの明確化に取り組む。(イ)人事管理部及び職場等が連携し多角的な視点から具体的解決を目指すし、実践を通じて相談者の気持ちやモチベーション及び職場の対応力の向上を図っていく。
 ②公務員としての人権意識、倫理意識、及びコンプライアンスの徹底を図るため研修内容を工夫するなど、より効果的な取組を進めていく。併せて法務能力の向上に関する研修を拡充するとともに、職員の階層(課長、係長、一般職)ごとに、求められる能力や今後キャリアを積んでいく上で必要な能力を習得するための階層別研修について、従来の政策形成やマネジメント、接遇・コミュニケーション等の内容を一部見直し、様々な情報をひと目でわかりやすく伝えるためのスキルや行動経済学(ナッジ理論)を活用して相手の行動を促すスキルを習得する研修を追加するなど体系の充実を図る。新規採用職員に対し、尼崎検定を活用した研修を実施し、職員の資質向上に努める。ゼミ形式の研修参加者の増や自主研修グループの活性化に向けて、動画による研修のアーカイブ化を図り、全庁で共有を進めるとともに人材育成通信を通じて自主活動の見える化に努める。また、朝会等の会議を有効に活用して職員各々の取組を紹介する場の一つとする等、自己啓発を奨励する職場風土の醸成を図る。

【WLB(ワークライフバランス:仕事と生活の調和)の推進】
 ③引き続き、計画の趣旨・目標の周知を徹底するとともに、長時間勤務の是正をはじめとする数値目標(目標年次:令和6年度)の達成に向け、各種休暇・休業制度の効果的な活用や、職員の意識改革・職場風土の醸成など更なる取組の推進を図る。
 ④超過勤務の適正管理・縮減に向けて、超過勤務の発生要因の把握・分析、上限遵守状況の定期的な確認を行いながら適宜注意喚起を図るとともに、朝会等も有効に活用しながら超過勤務の事前命令を徹底するなど、意識改革に向けた更なる取組を推進していく。また、上限を遵守できていない所属に対しては、要因の分析や縮減方策の検討を促すなど、速やかに改善が図られるよう対策を講じていく。

【持続可能な執行体制の構築(ウイズコロナ・ポストコロナを含む)】
 ⑦行政手続のデジタル化、オンライン化は喫緊の課題であり、デジタル技術を活用したワンストップ化の実践事例の一環としておくやみコーナーの設置に向けて取り組むほか、引き続き効果的な窓口サービスの在り方を検討していく。
 ⑧情報システムの標準化及びクラウド化・共通基盤の導入は、法令化の動向や国が発出予定のガイドラインを注視し、相関関係を見極め、スケジュールを再検討した上で、着実に進捗させる。また自治体DX推進計画に沿って的確に本市DXを推進する。
 ⑨⑩「尼崎市業務見直しガイドライン」に沿ったアウトソーシング導入後のモニタリングや事後評価を行うことで課題の抽出や整理を行うとともに、必要に応じてCOO会議を活用して協議を行い、その内容や結果について全庁で共有する。また、「尼崎市行政手続等デジタル化推進計画」は国の動向など状況に応じて修正を行い推進していくものとし、まずは、行政手続のオンライン化については申請件数が多いなど効果の高い手続から順次実現するとともに来庁者向けには受付予約のシステムを導入する。またRPAやローコードなどの専門知識が不要なツールを活用して庁内業務の効率化を一層推進するほか、テレワークの更なる推進のため、県が提供するテレワークシステムの導入を検討する。
 ⑪西宮市との情報システム共同化については、財務会計システムを令和3年9月から実現し、その他オンライン申請基盤の共同調達及び共同利用も視野に入れ、情報システムの包括的な連携協定を締結する。
 ⑫令和3年度からICT専門員を採用し、行政運営におけるデジタル化の推進や情報部門の職員育成の強化を図る。
 ⑬令和3年3月1日に引き上げられた障害者雇用率を達成し、庁内業務の進捗に寄与するとともに、障害者の更なる能力の発揮、職員の理解促進を図る。
 ⑭(仮称)尼崎市公文書管理条例」を令和4年2月議会に提出するための取組を進める。また、審議会での審議内容を市民に情報発信するとともに、歴史的公文書の管理を含めた新たな公文書管理制度を適切に運用するための仕組み等を構築し、文書事務の見直し及び職員の文書作成能力の向上に取り組む。

【内部統制制度の構築】
 ①②⑨⑩⑭持続可能で質の高い市政運営、市民から信頼される市役所の実現に向け、行政事務の適法・適正な執行を確保し、もって市財政における経済的損失や組織への信用失墜を防ぐため、内部統制関連の仕組みの見える化を図り、よりマネジメント機能を発揮できる実効性の高い内部統制制度を構築する。