

第2期岩倉市行政改革行動計画（案）

岩倉市

令和8年6月

1 行政改革の必要性

地方自治体を取り巻く状況は、人口減少や超高齢社会の一層の進行、多様化・複雑化する市民ニーズへの対応、自然災害の激甚化・頻発化への備え、公共施設・インフラの老朽化対策、生成AI等をはじめとするデジタル技術の飛躍的な進展、物価高や深刻な人手不足への対応など、様々な課題に直面しています。これらの課題に対応するための財政需要は高まる一方で、大幅な歳入の増加が見込めない状況が続いています。

このような状況の中にあっても、持続可能な行政経営を実現するためには、マルチパートナーシップの更なる推進を基本として、既存事業の不断の見直し、DX（デジタルトランスフォーメーション）や国及び県・他自治体との一層の広域連携の推進、柔軟かつ効率的な組織運営等、限られた経営資源を効率的かつ最大限に活用する取組が不可欠であり、持続可能な行政経営を推進していくために、今後も一層の行政改革に取り組む必要があります。

2 これまでの行政改革の取組

- ・岩倉市行政改革大綱（計画期間：昭和61年度及び昭和62年度）
- ・第2次岩倉市行政改革大綱（計画期間：平成12年度～平成22年度）
- ・岩倉市行政改革集中改革プラン（計画期間：平成17年度～平成21年度）
- ・岩倉市行政経営プラン（計画期間：平成23年度～平成27年度）
- ・第2期岩倉市行政経営プラン（計画期間：平成28年度～令和2年度）
- ・行政改革行動計画（計画期間：令和3年度～令和7年度）

3 行政改革の実施根拠

市の最高規範である岩倉市自治基本条例第21条第1項に以下のように規定し、行財政改革に努めることとしています。

○岩倉市自治基本条例（平成24年条例第31号）

（財政運営等）

第21条 市長は、総合計画に基づき財政計画を定めるとともに、財源の確保並びにその効果的な配分及び効率的な活用を行い、最少の経費で最大の効果が得られるよう行財政改革に努め、健全な財政運営を行わなければなりません。

2・3 略

また、第5次岩倉市総合計画改訂版の個別施策において、以下のように行政改革に取り組むこととしています。

○第5次岩倉市総合計画

31 行政経営・財政運営

（2）効率的で満足度の高い行政サービスの推進

①行政改革の継続的な推進

行政サービスの最適化を図るため、本市の限られた経営資源をより効率的、効果的に活用し、行政改革に取り組めます。行政改革の推進にあたっては、行政改革行動計画に基づき、評価しながら進めます。

4 第2期岩倉市行政改革行動計画の策定及び推進にあたっての基本的な考え方

令和2年度まで取り組んだ岩倉市行政経営プランは、行政経営の視点から市の事業の計画及び評価について市民委員からの意見を得ながら全庁的に取り組み一定の成果を得ることができましたが、総合計画の評価制度などと重複した項目があるといった課題がありました。

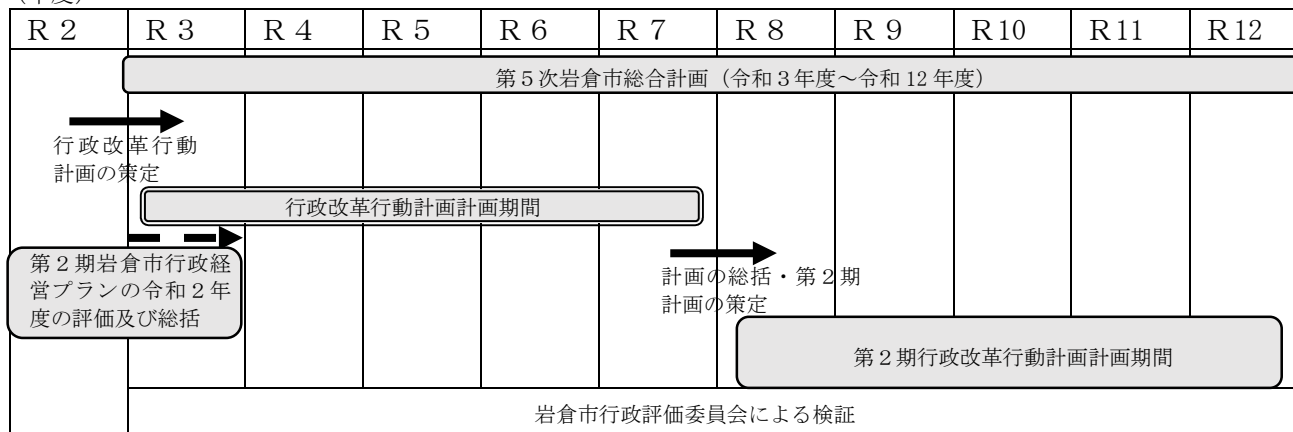
令和3年度からスタートした第5次総合計画では、全ての個別施策について行政評価委員会において外部評価を行っていることから、評価が重複しないよう第2期行政改革行動計画においても、第5次総合計画改訂版における行財政改革の項目について取り組むこととしました。具体的には、本市の限られた経営資源をより効率的・効果的に活用するため、第5次岩倉市総合計画における基本施策「31 行政経営・財政運営」、「32 組織・人事マネジメント」に掲げる内容を計画的に推進します。本計画では、各基本施策における個別施策に対して具体的な取組項目を示すとともに、計画期間終了時の達成状況となるための成果指標等と各年度の実施内容を示します。推進にあたっては、それらの進捗管理を行い、必要に応じて実施内容の修正・追加を行うものとします。

※成果指標又は効果見込、効果額は、現時点で定めることができない部分については記載されていません。

(1) 計画期間

第2期岩倉市行政改革行動計画は、第5次岩倉市総合計画と同様に令和12年度を目標年度として取り組みます。

(年度)



(2) 推進体制

ア 庁内評価

(ア) 取組項目所管所属

設定した取組項目における計画期間終了時の達成状態となるためのプロセスに基づく実施内容について、前年度の実施内容及び成果について評価し、最終的な目標を見据えて改善策・翌年度の取組を設定します。

(イ) 行政改革総合調整課（企画財政課）

取組項目の所管所属における評価についてヒアリング等を行い、最終的な目標達成に資するものか検討します。

(ウ) 岩倉市行政改革行動計画総合調整会議

総務部長を委員長とし、取組項目所管所属等で構成する岩倉市行政改革行動計画総合調整会議において各取組項目の進捗を共有し、計画期間終了時の達成状態に向け、行動計画の推進について協議します。

イ 外部評価

岩倉市市民参加条例（平成28年条例第2号）第7条に定める市民参加の手続きとして、岩倉市行政評価委員会において、毎年度全ての取組項目を評価します。また、行政評価委員会での評価後にパブリックコメントを実施します。

ウ 評価結果の庁内での情報共有

評価結果は庁議において報告の上、全庁的に情報を共有し、必要に応じ関係部署が連携して目標達成に向けた方策を実施します。

(3) 公表

評価結果は、ホームページ等で公表します。

5 計画の体系

岩倉市行政改革行動計画において、第5次岩倉市総合計画改訂版に定める基本施策、単位施策及び個別施策と、それらに基づき設定する取組項目及び所管所属については、以下のとおりです。

(1) 基本施策 31 行政経営・財政運営

単位施策	個別施策	取組項目	所管所属
①効率的で満足度の高い行政サービスの推進	ア 民間活力の導入	1 多様な視点からの民間活力の導入	企画財政課
	イ ICTを活用した効率的な行政運営と市民サービス	2 DXの推進による業務の効率化と質の高い市民サービスの実現	行政課
	ウ 広域行政・広域連携の推進	3 事務の共同化・多様な連携の推進	企画財政課
②公共施設等の総合的かつ計画的な管理	ア 公共施設等の総合的かつ計画的な管理	4 公共施設の適切な配置	企画財政課
③安定した財政運営	ア 市税等の収納率の向上	5 市税等の収納率の向上	税務課
	イ 受益者負担の適正化	6 使用料、手数料等の適正化	企画財政課
	ウ 様々な手法による財源確保	7 多様な財源確保	企画財政課
	エ 効果的・効率的な予算執行	8 健全な財政運営と透明性の確保	企画財政課

(2) 基本施策 32 組織・人事マネジメント

単位施策	個別施策	取組項目	所管所属
①弾力的な組織体制の構築	ア 行政ニーズ等に応じた組織・機構の再編	9 組織・機構の再編	秘書人事課
	イ 適切な人員配置	10 定員管理と適切な人員配置	秘書人事課

	ウ 働き方改革の推進	11 ワーク・ライフ・バランスの推進	秘書人事課
②職員の能力開発	ア 人材育成の推進	12 総合的な人材育成マネジメントの推進	秘書人事課
	イ 人事評価制度の適切な運用		
	ウ 職員研修等の充実		

6 各取組項目の詳細

各取組項目を実施するための現状と課題を把握し、計画期間終了時の達成状況を示します。また、課題解決のための実施内容により進捗管理を行います。

(1) 行政経営・財政運営

①効率的で満足度の高い行政サービスの推進

ア 民間活力の導入

取組 No.	1	多様な視点からの民間活力の導入	所管所属	企画財政課
取組項目における現状と課題	<p>【現状】 令和7年度の民間活力活用推進委員会において「市所有バスの運転等委託」「放課後児童クラブ運営事業」「庁舎宿直業務」「旧青少年宿泊研修施設跡地活用検討事業」の4つの事業について民間委託を前提とし、コスト計算など具体的な検討を行った。「放課後児童クラブ運営事業」については令和9年度からの民間委託開始の方針を決定した。また、公共施設へのネーミングライツの導入については、総合体育文化センター1施設にとどまっていることから、役務提供型ネーミングライツ、自由提案型ネーミングライツの手法についても実施していく方針を決定した。</p> <p>【課題】 多様化する価値観や生活スタイル、市民ニーズに対応するため、民間事業者の活力導入を推進して、市民満足度の向上をめざした行政経営を行う必要がある。</p>			
計画期間終了時の達成状態	<p>民間委託等推進ガイドラインに基づき、民間活力活用推進委員会において、着実に民間委託等の検討がされ、サービスの質とコストのバランスのとれた民間活力の導入が進み、市民満足度の高い行政経営が行われている。</p> <p>成果指標又は効果見込：－</p>			
取組項目における課題解決のための実施内容				
①	民間活力活用推進委員会による委託等事業の検討			
②	導入済み施設等における適切なモニタリングの実施			
③	ネーミングライツの積極的な活用			
関連所属	全課			

イ ICTを活用した効率的な行政運営と市民サービス

取組 No.	2	DXの推進による業務の効率化と質の高い市民サービスの実現	所管所属	行政課
取組項目における現状と課題	<p>【現状】 情報セキュリティを確保した上で、AI等のデジタル技術を活用した各種業務システム(住民基本台帳管理システム、生成AI、コンビニ交付、公共施設予約システム等)を導入し、業務の効率化及びオンライン手続などの拡充を進めることにより、市民サービスの向上に取り組んでいる。</p> <p>【課題】 多様化・高度化するサイバー攻撃に適切に対応するとともに、急速に進展するAI等のデジタル技術に関する最新の情報及び動向を的確に把握し、新たな技術を活用した最適な業務システムの導入を進めることで、さらなる業務の効率化及び市民サービスの向上を図る必要がある。</p>			
計画期間終了時の達成状態	<p>組織全体として高い情報セキュリティ水準を確保しつつ、AI等のデジタル技術を活用した業務システムの適切な運用及び最適な業務システムの導入により、業務の効率化及び質の高い市民サービスの提供が実現している。</p> <p>成果指標又は効果見込：オンライン手続件数 300 件</p>			
取組項目における課題解決のための実施内容				
①	情報セキュリティ監査・研修の実施			
②	最適な業務システムの調査・検討			
③	オンライン手続の拡充及び窓口サービスのデジタル化			
関連所属	全課			

ウ 広域行政・広域連携の推進

取組 No.	3	事務の共同化・多様な連携の推進	所管所属	企画財政課
取組項目における現状と課題	<p>【現状】</p> <p>2市3町広域行政研究会では、電力供給会社の共同選定を行うとともに各種課題についての研究を行っている。</p> <p>消防の広域化では、愛知県消防広域化推進計画が見直され尾張地域全体を1つの圏域とする方針が示されたため、尾張中北消防指令センター圏域の消防本部間において議論している。</p> <p>水道事業では、指定給水装置工事事業者の指定の更新に係る講習会を名古屋市に委託し、事務の効率化と事業者の負担軽減を図っているほか、近隣事業者（犬山市・丹羽広域事務組合・北名古屋水道企業団）との「衛星を活用した漏水調査」の共同発注に向けて準備を進めている。</p> <p>汚水処理事業では、流域下水道の汚泥処理施設の共同設置・共同運用を行う「共同汚泥処理体制」へ参画し、愛知県により共同炉の設置が進められている。また、一宮建設事務所管内の6市町にて管きよのテレビカメラ調査の共同実施を開始した。</p> <p>【課題】</p> <p>多様化する価値観や生活スタイル、市民ニーズに対応するため、広域的な連携・協力を推進して、市民満足度の向上をめざした行政経営を行う必要がある。</p>			
計画期間終了時の達成状態	<p>市民の生活圏やニーズを踏まえた他自治体との連携により、市町村の枠を超えた様々な行政サービスが適切に行われている。</p> <p>成果指標又は効果見込：－</p>			
取組項目における課題解決のための実施内容				
①	2市3町広域行政研究会による検討			
②	消防の広域化、事務の共同化			
③	水道事業の広域化、事務の共同化			
④	下水道事業の広域化、事務の共同化			
⑤	その他の事業における広域連携の検討			
関連所属	消防本部総務課、上下水道課、他関係各課			

②公共施設等の総合的かつ計画的な管理

ア 公共施設等の総合的かつ計画的な管理

取組 No.	4	公共施設の適切な配置	所管所属	企画財政課
取組項目における現状と課題	<p>【現状】 老朽化の進む公共施設の長寿命化を図るために、平成 28 年度に公共施設等総合管理計画を策定し、総合的かつ計画的な施設改修等を推進するとともに、市民ニーズに合わせた多目的利用などを進め、公共施設の有効活用を図ることとしている。公共施設再配置計画は当初計画で定めた第 1 期計画（令和元年度～令和 8 年度）については、一定の進捗は図れている。</p> <p>【課題】 令和 38 年度までにおいて公共建築物の延床面積を約 13%（約 1.3 万㎡）縮減していくことを目標としており、その達成に向けて個別施設計画として公共施設再配置計画及び長寿命化計画を推進していく必要がある。</p> <p>【公共建築物の延床面積の推移】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和 2 年度 101,362 ㎡ ・令和 3 年度 102,289 ㎡ ・令和 4 年度 102,289 ㎡ ・令和 5 年度 102,759 ㎡ ・令和 6 年度 102,759 ㎡ ・令和 7 年度 102,759 ㎡ 			
計画期間終了時の達成状態	<p>公共施設再配置計画の第 1 期計画及び第 2 期計画（令和 9 年度～令和 18 年度）が推進され、延床面積の目標値が達成されている。また、公共施設点検等によって施設の状況を把握し、修繕等を要する箇所を早期に見出すことにより、優先度の高い箇所から修繕が適切に行われている。</p> <p>成果指標又は効果見込：公共建築物の延床面積 101,369 ㎡（令和 7 年度現状値：102,759 ㎡）</p>			
取組項目における課題解決のための実施内容				
①	青少年宿泊研修施設希望の家の取壊し及び公園整備			
②	第二児童館、第七児童館の取壊し及び跡地整備			
③	五条川小学校区統合保育園の整備、並びに旧保育園等の廃止及び跡地活用			
④	公共施設点検の実施と適正な管理			
⑤	第 2 期公共施設再配置計画の策定及び推進			
関連所属	施設所管課			

③安定した財政運営

ア 市税等の収納率の向上

取組 No.	5	市税等の収納率の向上	所管所属	税務課
取組項目における現状と課題	<p>【現状】 催告書等の発送、架電による納付折衝及び滞納整理を行い、収納率向上に取り組んでいる。</p> <p>【課題】 令和7年度の収納率見込は97.3%（現年・滞納繰越分を合わせた市税全体）であり、県下平均（38市）の98.8%を下回っている。</p> <p>【収納率の推移】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度 97.6% ・令和3年度 97.6% ・令和4年度 97.6% ・令和5年度 97.3% ・令和6年度 97.5% ・令和7年度 97.3%（見込） 			
計画期間終了時の達成状態	<p>市税収納率が、総合計画における令和12年度の目標値の98.5%となっている。</p> <p>（参考：令和7年度収納率見込 97.3%）</p> <p>成果指標又は効果見込：市税収納率 98.5%（参考：令和7年度（令和8年4月末）調定額に対し、0.1%は7,780,028円分の収納額）</p>			
取組項目における課題解決のための実施内容				
①	効果的な収納対策の実施			
②	収納率向上推進委員会等における収納率向上策の研究・検討			
関連所属	市民窓口課			

イ 受益者負担の適正化

取組 No.	6	使用料、手数料等の適正化	所管所属	企画財政課
取組項目における現状と課題	<p>【現状】 令和6年度に策定した使用料・手数料等の見直しに関する基本方針に基づき、令和8年3月に条例の一部改正を行い、令和8年10月に改定することに決定した。</p> <p>【課題】 必要な行政サービスをその受益に応じた適正な費用負担によって持続的に提供できるようにするため、使用料、手数料等について定期的に見直す必要がある。</p>			
計画期間終了時の達成状態	<p>使用料・手数料等の見直しに関する基本方針に基づき、使用料、手数料等の適正化が図れている。</p> <p>成果指標又は効果見込：－</p>			
取組項目における課題解決のための実施内容				
①	使用料、手数料等のコスト計算			
②	使用料、手数料等の改定に向けた検討			
関連所属	使用料、手数料等の徴収課			

ウ 様々な手法による財源確保

取組 No.	7	多様な財源確保	所管所属	企画財政課
取組項目における現状と課題	<p>【現状】 市有財産の有効活用・売却や有料広告、ふるさといわくら応援寄附金など財源の確保を図り、国や県等の補助金・交付金等の積極的な活用に努めている。</p> <p>【課題】 高齢化の進展等による社会保障事業費の増加や長引く物価高等の状況にあっても安定した財政運営を図っていくためには、多様な財源確保の取組を進める必要がある。</p>			
計画期間終了時の達成状態	<p>多様な歳入の確保により、事業費を生み出すことができています。</p> <p>成果指標又は効果見込：－</p>			
取組項目における課題解決のための実施内容				
①	市有財産の有効活用・売却			
②	ふるさといわくら応援寄附金による財源確保			
③	国や県等の補助金・交付金等の積極的な活用			
関連所属	全課			

エ 効果的・効率的な予算執行

取組 No.	8	健全な財政運営と透明性の確保	所管所属	企画財政課
取組項目における現状と課題	<p>【現状】 令和6年6月に策定した中期財政計画に基づき、「選択と集中」を念頭に市民ニーズと費用対効果を多角的に検討し、将来にわたり責任ある計画的な予算編成を基本として、健全な財政運営の維持に努めている。また、予算や決算等の財務状況について、広報紙やホームページ等を活用し、市民への分かりやすい公表に努めている。</p> <p>【課題】 令和8年度以降も石仏公園、五条川小学校区統合保育園、スマートインターチェンジ整備事業を始め小中学校の大規模改修事業などの地方債を発行する大型事業も控えていることから、実質公債費比率や将来負担比率の上昇が予測される。加えて、物価や人件費の上昇が続く中、引き続き経常経費の抑制を図るとともに、地方債の計画的な発行及び財政調整基金の残高確保に努め、健全な財政運営を維持する必要がある。また、公表が目的とならないよう、SNS等も活用し、市民が興味を持ちやすい効果的な情報発信を継続する必要がある。</p> <p>【実質公債費比率の推移】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度 4.3% ・令和3年度 4.0% ・令和4年度 3.8% ・令和5年度 3.8% ・令和6年度 4.2% ・令和7年度 4.3% (推定値) <p>【将来負担比率の推移】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度 26.3% ・令和3年度 10.1% ・令和4年度 4.9% ・令和5年度 4.0% ・令和6年度 6.4% ・令和7年度 6.3% (推定値) 			
計画期間終了時の達成状態	<p>持続可能で健全な財政運営のため、財政健全化への取組を進めている。あわせて、市民に分かりやすい財務情報の公表が行われ、透明性の高い財政運営が図れている。</p> <p>成果指標又は効果見込：実質公債費比率 9.0%以内 将来負担比率 60.0%以内</p>			
取組項目における課題解決のための実施内容				
①	予算執行方針の作成・厳格な予算執行			
②	予算編成方針の作成・予算編成			
③	予算・決算の公表による透明性の確保			
関連所属	全課			

(2) 組織・人事マネジメント

①弾力的な組織体制の構築

ア 行政ニーズ等に応じた組織・機構の再編

取組 No.	9	組織・機構の再編	所管所属	秘書人事課
取組項目における現状と課題	<p>【現状】 効率的かつわかりやすい組織づくりのため、継続して組織の見直しを実施している。</p> <p>【課題】 現在の組織の状況を調査するとともに、社会情勢の変化や新たな行政課題に対応する組織づくりを進める必要がある。</p> <p>【過去の大規模な組織の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 27 年 4 月 健康福祉部、教育こども未来部の創設 ・令和 2 年 4 月 部の再編 ・令和 6 年 4 月 市民協働部、健康こども未来部の創設 			
計画期間終了時の達成状態	<p>社会情勢の変化や新たな行政課題に的確かつ柔軟に対応でき、また、効率的な行政サービスを提供できる組織運営ができています。</p> <p>成果指標又は効果見込:市民が利用しやすい組織だと思う市民の割合 90.0%以上</p>			
取組項目における課題解決のための実施内容				
①	現在の組織の状況調査・検証			
②	新たな行政課題等に対応する組織への見直し検討			
関連所属	全課			

イ 適切な人員配置

取組 No.	10	定員管理と適切な人員配置	所管所属	秘書人事課
取組項目における現状と課題	<p>【現状】 定員管理計画に基づき、計画的に職員採用を行うとともに、課題への対応として必要に応じて政策的な職員採用を行い、適切な人員配置に努めている。</p> <p>【課題】 少子高齢化・人口減少により人材不足がより一層深刻化していく中で、必要な人材を計画的に確保していく必要がある。また、DXの推進や多様な任用形態の職員の活用により、効率的で質の高い行政サービスを提供できる人員を配置する必要がある。</p>			
計画期間終了時の達成状態	<p>行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう適正な定員管理が推進できている。また、多様な任用形態の職員の活用により適切な人員配置ができている。</p> <p>成果指標又は効果見込：－</p>			
取組項目における課題解決のための実施内容				
①	計画的な職員採用と適切な人員配置			
②	定員管理計画の見直し			
関連所属	－			

ウ 働き方改革の推進

取組 No.	1 1	ワーク・ライフ・バランスの推進	所管所属	秘書人事課																																																																								
取組項目における現状と課題	<p>【現状】 全職員が、仕事と育児や介護、趣味、地域活動といった仕事以外の生活との調和をとり、その両方を充実させるために、働き方改革を推進している。</p> <p>【課題】 部署や役職にかかわらず、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを維持する必要がある。</p> <p>【月 30 時間以上の時間外勤務を行った職員数（延べ人数）】 令和 4 年度 246 人/年 令和 5 年度 224 人/年（※他律的除く 204 人/年） 令和 6 年度 268 人/年（※他律的除く 249 人/年） 令和 7 年度 247 人/年（※他律的除く 209 人/年）</p> <p>【年次有給休暇の平均取得日数】 【育児休業取得率】 令和 4 年度 11.36 日 令和 4 年度 30.0% 令和 5 年度 12.41 日 令和 5 年度 71.4% 令和 6 年度 12.30 日 令和 6 年度 100% 令和 7 年度 13.53 日 令和 7 年度 100%</p> <p>地方公務員の平均時間外勤務時間数 地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数 地方公務員の育児休業取得率（男性）</p> <table border="1"> <caption>地方公務員の平均時間外勤務時間数</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>全体</th> <th>都道府県</th> <th>指定都市</th> <th>市区町村</th> <th>岩手市</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和 4 年度</td> <td>141.3</td> <td>175</td> <td>155</td> <td>145</td> <td>141.3</td> </tr> <tr> <td>令和 5 年度</td> <td>110.6</td> <td>165</td> <td>150</td> <td>140</td> <td>110.6</td> </tr> <tr> <td>令和 6 年度</td> <td>100.5</td> <td>160</td> <td>145</td> <td>135</td> <td>100.5</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <caption>地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>全体</th> <th>都道府県</th> <th>指定都市</th> <th>市区町村</th> <th>岩手市</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和 4 年度</td> <td>11.36</td> <td>15.5</td> <td>15.0</td> <td>13.5</td> <td>11.36</td> </tr> <tr> <td>令和 5 年度</td> <td>12.4</td> <td>16.0</td> <td>15.5</td> <td>14.0</td> <td>12.4</td> </tr> <tr> <td>令和 6 年度</td> <td>12.3</td> <td>15.5</td> <td>15.0</td> <td>13.5</td> <td>12.3</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <caption>地方公務員の育児休業取得率（男性）</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>全体</th> <th>都道府県</th> <th>指定都市</th> <th>市区町村</th> <th>岩手市</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和 4 年度</td> <td>30</td> <td>45</td> <td>50</td> <td>40</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>令和 5 年度</td> <td>71.4</td> <td>65</td> <td>70</td> <td>55</td> <td>71.4</td> </tr> <tr> <td>令和 6 年度</td> <td>100</td> <td>60</td> <td>65</td> <td>50</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>				年度	全体	都道府県	指定都市	市区町村	岩手市	令和 4 年度	141.3	175	155	145	141.3	令和 5 年度	110.6	165	150	140	110.6	令和 6 年度	100.5	160	145	135	100.5	年度	全体	都道府県	指定都市	市区町村	岩手市	令和 4 年度	11.36	15.5	15.0	13.5	11.36	令和 5 年度	12.4	16.0	15.5	14.0	12.4	令和 6 年度	12.3	15.5	15.0	13.5	12.3	年度	全体	都道府県	指定都市	市区町村	岩手市	令和 4 年度	30	45	50	40	30	令和 5 年度	71.4	65	70	55	71.4	令和 6 年度	100	60	65	50	100
年度	全体	都道府県	指定都市	市区町村	岩手市																																																																							
令和 4 年度	141.3	175	155	145	141.3																																																																							
令和 5 年度	110.6	165	150	140	110.6																																																																							
令和 6 年度	100.5	160	145	135	100.5																																																																							
年度	全体	都道府県	指定都市	市区町村	岩手市																																																																							
令和 4 年度	11.36	15.5	15.0	13.5	11.36																																																																							
令和 5 年度	12.4	16.0	15.5	14.0	12.4																																																																							
令和 6 年度	12.3	15.5	15.0	13.5	12.3																																																																							
年度	全体	都道府県	指定都市	市区町村	岩手市																																																																							
令和 4 年度	30	45	50	40	30																																																																							
令和 5 年度	71.4	65	70	55	71.4																																																																							
令和 6 年度	100	60	65	50	100																																																																							
計画期間終了時の達成状態	<p>職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じてワーク・ライフ・バランスが維持された状態となっている。</p> <p>成果指標又は効果見込：年次有給休暇の平均取得日数 14.0 日/年以上 月 30 時間以上の時間外勤務を行った職員数（延べ人数） 200 人未満 男性職員の育児休業の取得率 85.0%</p>																																																																											
取組項目における課題解決のための実施内容																																																																												
①	年次有給休暇の取得促進																																																																											
②	時間外勤務の縮減																																																																											
③	男性職員の育児休業取得促進																																																																											
関連所属	全課																																																																											

②職員の能力開発

ア 人材育成の推進

イ 人事評価制度の適切な運用

ウ 職員研修等の充実

取組 No.	1 2	総合的な人材育成マネジメントの推進	所管所属	秘書人事課
取組項目における現状と課題	<p>【現状】 令和5年3月に改訂した人材育成基本方針に基づき、職員研修計画と人事評価制度を連動させながら職員の育成を推進している。</p> <p>【課題】 人材育成基本方針を職員に十分に浸透させ、方針に基づいた効果的な研修を行うことにより、目指すべき組織像・職員像に近づける必要がある。また、職員一人ひとりの業績や能力が適正に評価され、組織力が向上する人事評価制度を構築し、評価結果が任用、給与等の人事管理の基礎として適切に活用できる制度にする必要がある。</p>			
計画期間終了時の達成状態	<p>人材育成基本方針に基づく目指すべき組織像・職員像を実現する。 成果指標又は効果見込：目指す職員像を意識し、実行している職員数 90.0%以上</p>			
取組項目における課題解決のための実施内容				
①	人材育成基本方針の推進			
②	人材育成基本方針に基づく職員研修の実施			
③	人事評価制度の見直し			
関連所属	全課			