

平成30年度 行政運営評価表(平成29年度決算評価)

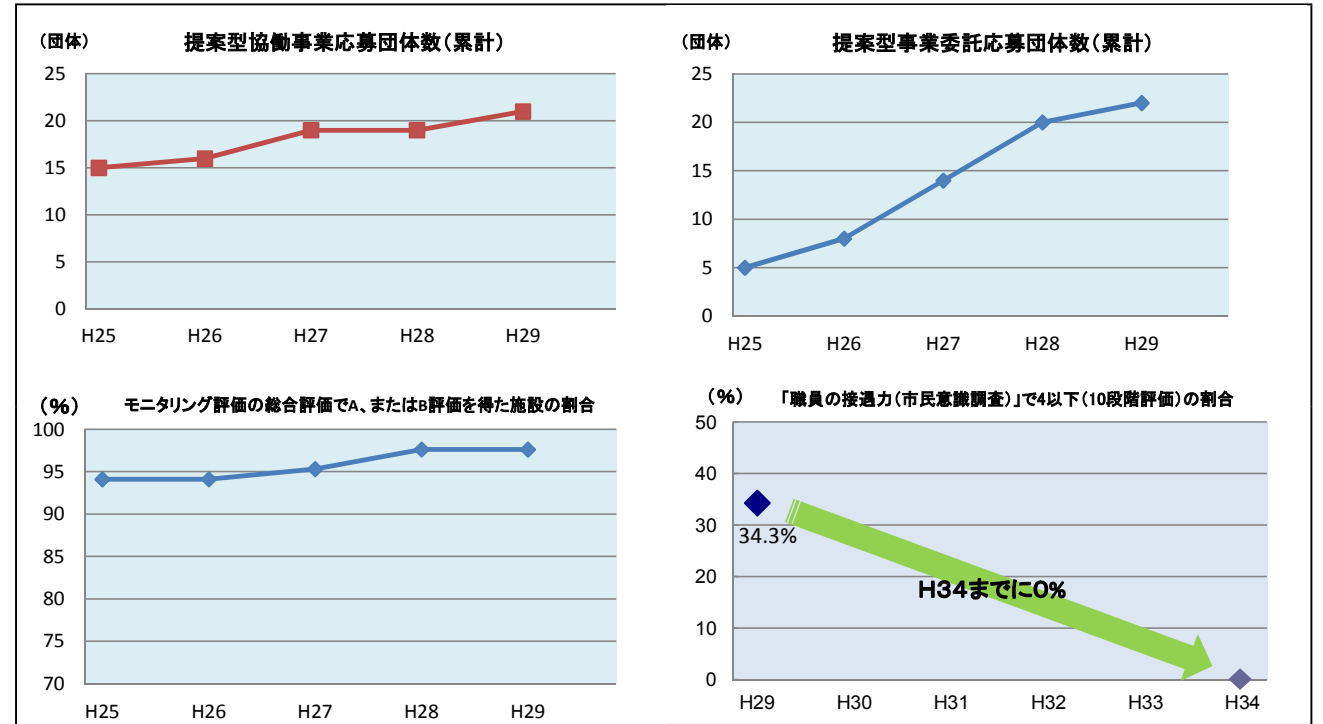
1 施策の基本情報

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(H34)		実績値					進捗率(H29)
				H25	H26	H27	H28	H29	
A 市政出前講座の参加人数	↑	10,000	人	9,418	7,581	8,235	10,864	9,912	99.1%
B 提案型協働事業の応募団体の数(累計)	↑	32	団体	16	19	19	21	22	68.8%
C 提案型事業委託の応募団体の数(累計)	↑	47	団体	5	8	14	20	22	46.8%
D モニタリングの総合評価でA、またはB評価を得た施設の割合	↑	100	%	94.1	94.1	95.3	97.6	97.6	97.6%
E 「職員の接遇力(市民意識調査)」で4以下(10段階評価)の割合	↓	0	%	-	-	-	-	34.3	-
F									
G									
H									

2-2 進捗状況を示すもの(グラフ)



3 これまでの成果と課題(平成29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	企画財政局
【市民意見聴取プロセス】 (目的)本市の施策の立案過程において市民等の市政への参加機会を拡大させるとともに、行政としての説明責任を果たすことにより、透明で開かれた市政運営を目指す。 (成果)①平成24年度から制度運用し、熟度の低い段階から、意見募集を行う手法については、一定定着している。 (課題)①A)熟度の低い段階における検討経過の情報等が必ずしも十分ではなく、意見が出しにくい場合がある。 1)案件名が専門性の高い用語で記載されているなど、一見して内容がわかりづらいものがある。 2)法定等で、別途、市民意見を聴取しているものや、市の裁量に及ばないものまで制度の対象となっている。			
【市政出前講座・車座集会】 (目的)市民の市政への関心を高めるとともに、まちづくりに関する情報の共有化を図る。 (成果)②市政出前講座 テーマ数121講座、実績224件、9,912人(目標指標A)・車座集会 3回実施 80人 (課題)②市政出前講座については、より幅広い年齢層の市民が参加できるよう、テーマ設定等を工夫する必要がある。			
【市民提案型制度】 (目的)提案型事業委託制度・提案型協働事業制度を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る。 (成果)③提案型協働事業制度は、3件の提案中2件を採択。提案型事業委託制度は、継続協議案件2件、新規提案2件について協議し、採択案件はなかったが1件は継続協議中。 ④提案内容に応じ市民等が制度選択し易いよう両制度の情報をまとめ、フロー図とチェック表を作成しホームページに掲載したほか、協働事業実施後、協働手法の検証を深めるため、市民団体、所管課、制度担当課で振り返る場を設けるよう運用を見直した。 (課題)③④見直し内容に基づいた運用とともに制度の周知を図る。また、採択案件(協働制度)について互いの強みが活かされるよう事業を進めるとともに、継続協議案件(委託制度)について委託化に向けて協議を進める必要がある。(目標指標B・C)			
【指定管理者制度】 (目的)公の施設の管理について、民間の能力を活用し、住民サービスの向上を図るとともに、経費の縮減等を図る。 (成果)⑤平成16年度より制度運用を開始し、これまで43件155施設において指定管理者による管理運営が行われており、民間のノウハウを生かした維持管理経費の縮減やニーズを踏まえた自主事業の展開、開館時間の延長などの市民サービスの向上に寄与している。(目標指標D) (課題)⑤本市の指定管理者制度については、これまで経費縮減に主眼を置いてきたが、官民協働の視点や市民ニーズをより踏まえた制度運用など、今日的な観点からの検証を行う必要がある。			
取組の方向性	■自治に向けた視点の醸成	担当当局	市民協働局
【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E) (成果)⑥自治のまちづくりに必要な職員の役割について理解を深めるための研修を実施した。(延べ804名) ⑦地域で活動している人や団体と出会う「尼崎市民活動図鑑」を職員研修として開催した(参加:15団体、職員42名)。 ⑧住民自治の先進市である飯田市に職員を2名派遣し、地域住民との関係性や自治の成り立ち、職員の意識や姿勢などを学んだ。 ⑨地域の職員として望ましい行動指針(コンピテンシー)の検討や会議などの活動を進行・支援する能力(ファシリテーション能力)の向上を図るための研修(コミュニケーション・政策形成)を実施した。 (課題)⑥地域コミュニティの歴史や今後求められる職員の役割について理解を深めるための研修を引き続き実施するとともに、地域振興体制の再構築の具体的な取組について周知と理解を図る必要がある。 ⑦職員と市民が互いに学び合い活動する事例が増えるような仕掛けを行う必要がある。 ⑧職員に求める能力、行動をより具体的に示していくとともに、座学だけでなくケーススタディやロールプレイ方式を取り入れるなど、研修体系を見直す必要がある。			

4 評価結果(今後の取組方針)

【市民意見聴取プロセス】 ①A)熟度の低い段階(ステップ2)で、より市民の理解が深まるよう、審議会や庁内での議論を公表するなど、素案に至るまでの経過を示すことを検討する。案件によっては、タウンミーティングや、ワークショップの開催など、より丁寧に情報提供等を行うとともに、より幅広い世代等から意見を得る手法を検討し、さらなる市民の市政参加を促す。 また、その成果と課題の振り返りを行い、研修等において、全庁共有できる仕組みづくりを行う。 1)案件名を可能な限り分かりやすくするため、サブタイトルを設ける。 2)他の手法で市民意見を聴取しているものや、市に裁量が及ばないものについては、パブリックコメントのみで可とするなど、対象案件の整理を行う。
【市政出前講座・車座集会】 ②市政出前講座については、市民からのニーズを取り入れたテーマ設定等を工夫するなど、今後もより多くの市民に利用いただけるよう取り組む。
【市民提案型制度】 ③④検証結果や他都市の先行事例を踏まえつつ、さらなる制度の改善に取り組む。あわせて、地域に配属される職員に市民提案型制度の周知を徹底する。
【指定管理者制度】 ⑤PDCAサイクルを意識したモニタリング評価の改善を図るため、評価の様式や手法の見直しを行い、指針(ガイドライン)への反映や庁内の情報共有を随時行っていく。 ⑥見直しにあたっては、官民協働の視点を盛り込むなど、制度の充実・強化に取り組む。
【コーディネーター的な役割を担う職員の育成】 ⑥⑦尼崎市民活動図鑑を新規採用職員や採用3年目職員の必修研修に位置付ける。 ⑥⑦新任役職者研修では、「自治のまちづくり」と「コミュニケーション」に関する研修を組み合わせ、コミュニティの歴史や地域活動を知る研修を実施する。 ⑥⑦引き続き、多様な人と出会い、対話し、共に考え行動する職員を増やしていくために、職員が地域に出ていくことの意義などについて、理解が深まるよう研修内容を工夫する。 ⑥⑦市民提案型制度の運用や職員研修の機会を捉え、「きょうD0ガイドライン」を活用し、協働の意義や職員としての行動について理解が深まるよう取り組む。 ⑨平成31年度からの本格的な地域担当職員配属に向け、「地域の主体的な学びと活動を支える」という機能を果たせるようコンピテンシー(望ましい行動指針)を整理し、人事評価制度に反映させるとともに、地域担当職員としての能力向上を図るよう関係職員の研修(いわゆる職域研修)を実施する。
※協働の取組における成果と課題を全庁的に共有し、協働をより促進するため、推進会議等の設置を検討する。

平成30年度 行政運営評価表(平成29年度決算評価)

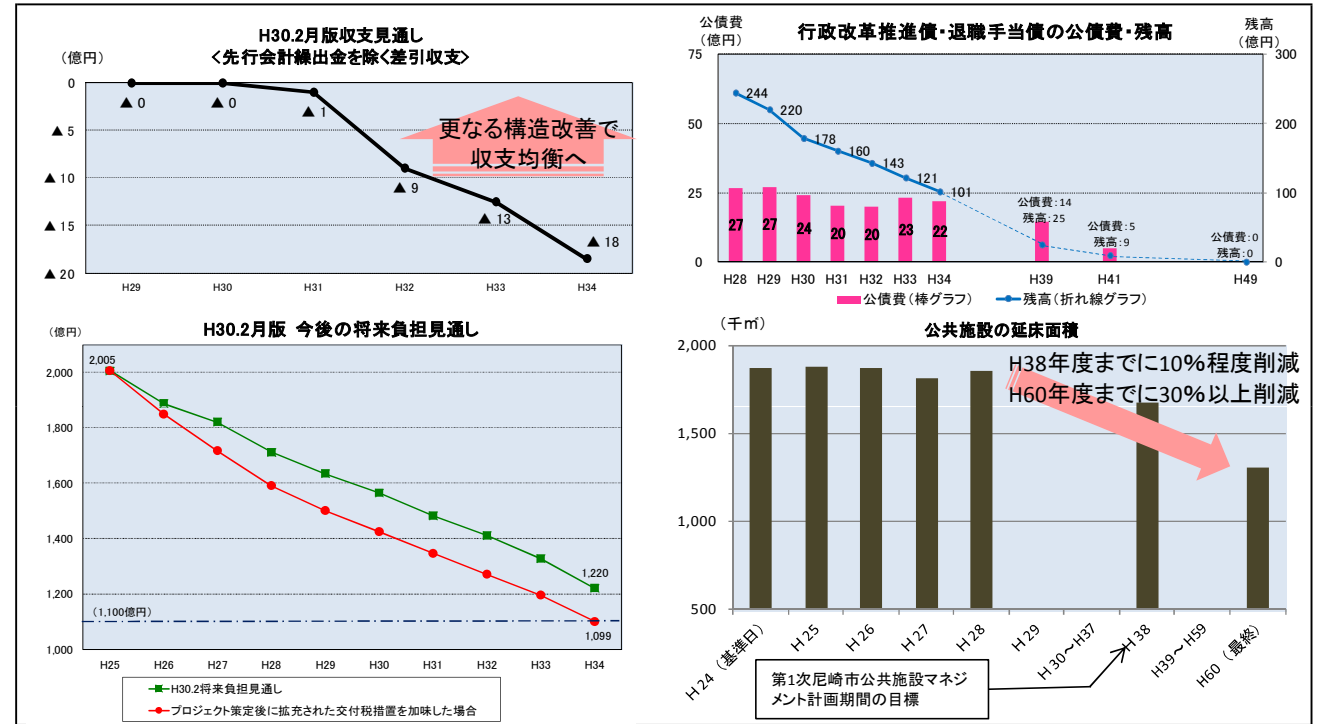
1 施策の基本情報

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 (H34)		実績値					進捗率 (H29)
				H25	H26	H27	H28	H29	
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	15 (H26当初)	29 (H27当初)	29 (H28当初)	0 (H29当初)	0 (H30当初)	100%
B 個人市民税収入率	↑	95.0	%	88.9	89.9	91.0	92.0	92.7	97.6%
C 財政調整基金の残高 (交付税清算対応分を除く)	↑	100	億円	37	39	40	63	62	62.0%
D 交付税措置を加味した目標管理対象将来負担	↓	1,100	億円	2,005	1,848	1,717	1,590	1,500	73.3%
E 公共施設の床面積の削減(累積)	↓	△ 193 (H38末)	千㎡	10	3	△ 54	△ 16	△ 34	17.6%
F 新電力等を活用する施設割合(高圧区分)	↑	100.0	%	—	—	62.5	75.8	93.8	93.8%
G									
H									

2-2 進捗状況を示すもの(グラフ)



3 これまでの成果と課題(平成29年度実績内容を記載)

取組の方向性	■持続可能な行政基盤の確立	担当当局	企画財政局
<p>【財政目標・財政規律の進行管理】 (目的)本市の行政改革計画である「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政基盤の確立を目指す。 (成果)①収支面では、平成30年度当初予算において、7.5億円の構造改善効果額を計上し、前年度から引き続き、「先行会計繰出金を除いて実質的な収支均衡」を確保した。(目標指標A)また、個人市民税収入率は、これまでの取組によって着実に上昇しており、収支改善に大きく寄与している。(目標指標B) ②基金については、財政調整基金及び減債基金の積立・活用の今後の方向性を中間総括で整理した。そうした中、財政調整基金の残高は、決算剰余金等を積み立てる一方で財源対策に伴う取崩を行ったことにより1.9億円の減(63.4億円→61.5億円)、また、減債基金の残高は、東高校跡地の土地売却収入等の積立により18.2億円の増(62.3億円→80.5億円)となった。(目標指標C) ③将来負担については、平成34年度末の目標値(交付税措置を加味して1,100億円以下)を見据え、平成30年度当初予算において、投資的事業を調整するとともに、減債基金による市債の早期償還(20億円)を図ることとした。(目標指標D) (課題)①高齢化に伴う社会保障経費や中学校給食(平成34年度開始予定)等に係る経費の増、また、過去に財源対策として発行した行政改革推進債及び退職手当債の公債費等により、平成34年度には18億円の収支不足が見込まれる。 ②財政調整基金や減債基金においては、引き続き、目標水準等を踏まえた着実な積立を図る必要がある。また、今後の公共施設マネジメントの取組では、中長期間において相応の経費が見込まれており、財源の確保が課題となっている。 ③市民の安全・安心や公共施設マネジメント等に係る投資的事業が見込まれる中、将来負担の抑制と政策的に必要な事業への対応の両立を図る必要がある。</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。 【方針1: 圧縮と再編】 (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H26~H60年度で30%以上削減) (成果)④施設の今後の方向性を定める施設評価等を行ったうえで、今後10年間(H29~H38年度)の見直し等対象施設に係る対応の方向性を示す「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)」を平成29年5月に策定した。(目標指標E) <参考 平成29年度の主な公共施設の増減> <減少> 譲渡:健康の家、解体:旧園田東会館・立花西地域学習館・宮ノ北住宅(集約建替)、売却:塚口さんさんタウン駐車場 <増加> 所有権移転:稲葉荘団地 (課題)④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合などの取組を丁寧に進めていく必要がある。 【方針2: 予防保全による長寿命化】 (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。 (成果)⑤施設の今後の方向性を示した施設評価や財政状況を踏まえ、将来にわたり維持すべき施設について、適正な保全を実施していくため「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)」を平成30年1月に策定した。 (課題)⑤ライフサイクルコストの低減を図るとともに、安全性・機能性を担保するため、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取組を進める必要がある。 【方針3: 効率的・効果的な運営】 (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。 (成果)⑥電力調達を自由化した高圧区分に係る新電力等活用施設の拡大を行った。(効果額:200百万円)(目標指標F) <参考 平成29年度の新電力等活用施設> 防災センター等3施設 ⑦公共施設予約システムにおいて全施設への予約抽選機能の追加や利用申し込みの開始時期の統一を行った。 (課題)⑥低圧区分の電力及び都市ガスの自由化を踏まえた活用施設の拡大については、対応できる事業者が限られている状況があり、十分な検討が必要である。 ⑦公共施設の利用について更なる利便性の向上につながる取組を進める必要がある。</p>			

4 評価結果(今後の取組方針)

<p>■持続可能な行政基盤の確立 【財政目標・財政規律の進行管理】 ①実質的な収支均衡を維持するという財政規律、また、今後に見込まれる収支不足額の拡大を踏まえ、スクラップ&ビルドの考えに基づく事業の見直しや更なる歳入の確保など、より一層の構造改善に取り組んでいく。 <構造改善に向けた取組> ・施策評価に基づく事業の見直しや更なる歳入確保等 ・市税収入率の向上を図る取組 ・債権管理条例に基づく公債権・私債権の適正な管理 ・公共施設マネジメントに係る取組(公共施設の量、質、運営コスト等の最適化) ・業務執行体制の見直しに係る取組(アウトソーシングの推進、会計年度任用職員の活用等) ②財政調整基金及び減債基金について、財源対策としての取崩を必要最低限に留めるとともに、財政収支上の剰余金や不動産売却収入等による着実な積立を推進する。また、公共施設整備基金については、今後の予防保全をはじめとする公共施設マネジメントの取組等も踏まえ、積立や活用の方策について整理していく。 ③将来負担の財政目標を見据え、投資的事業の事業量及び実施時期の適切な調整を行うとともに、平成31年度当初予算編成においても、減債基金の活用による市債(行政改革推進債及び退職手当債)の早期償還について検討していく。 【当初予算編成にあたって注視すべき国の動向】 当初予算編成にあたり、上記の財政目標・財政規律の適正な進行管理を踏まえるとともに、下記の国の動向にも注視していく。 ・平成31年10月に予定される消費税率の引き上げ ・平成31~33年度の国の経済財政運営の指針となる「骨太の方針」 ・幼児教育無償化の対応 等</p>
<p>■公共施設マネジメントの着実な推進 【方針1: 圧縮と再編】 ④「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)」に基づく今後10年間の個別施設の具体的な取組内容を公表し、市民説明など公表内容に基づく取組を推進するほか、市民・利用者の公共施設マネジメントの取組に係る理解を深めるためのシンポジウムの開催などを行い、身の丈にあった施設面積・施設規模に向けた取組を円滑に進める。 【方針2: 予防保全による長寿命化】 ⑤「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。 ・現地調査の結果等をもとに長寿命化改修の適否を判定するとともに、対象施設を優先順位付けすることにより改修費用の平準化を図る。 ・施設情報を一元管理及び共有化し、効率的な保全業務に活用するため、保全システムの構築・運用を図る。 ・適切な維持管理に向けて、施設管理者向けに「施設保全マニュアル」を作成するなど、技術的支援を行う。 【方針3: 効率的・効果的な運営】 ⑥電力調達の自由化を踏まえた高圧区分に係る新電力等の活用について、さらに拡大を図るとともに、低圧区分に係る新電力の活用のほか、都市ガスについては、自由化の動向を踏まえた検討を進める。 ⑦公共施設の利用について、申込み及び使用料の支払い期限の利用日当日対応など、施設利用者の利便性の更なる向上に資する取組を行う。</p>

平成30年度 行政運営評価表(平成29年度決算評価)

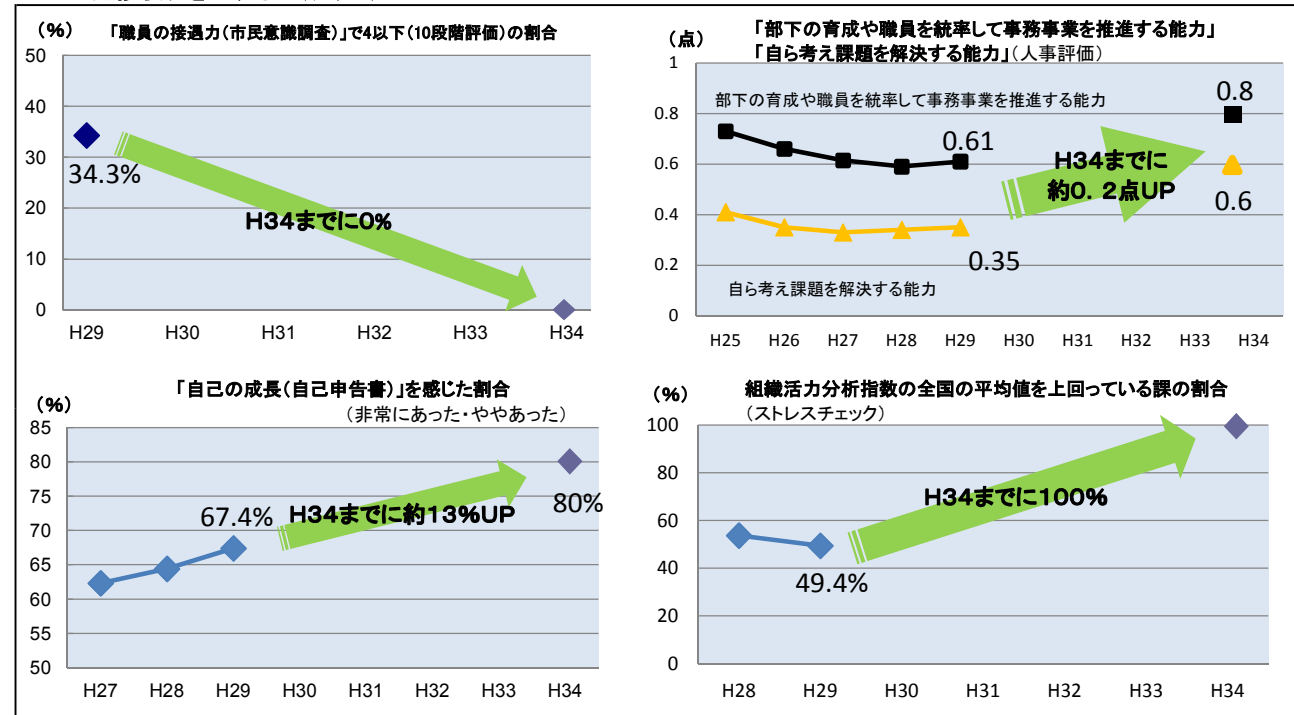
1 施策の基本情報

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	■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 (H34)		実績値					進捗率 (H29)
		数値	単位	H25	H26	H27	H28	H29	
A 「職員の接遇力(市民意識調査)で4以下(10段階評価)の割合	↓	0	%	—	—	—	—	34.3	—
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	%	—	—	62.3	64.4	67.4	84.3%
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	0.73	0.66	0.62	0.59	0.61	76.3%
D 自ら考え課題を解決する能力(人事評価)	↑	0.6	点	0.41	0.35	0.33	0.34	0.35	58.3%
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	88.9%
F 「WLB(自己申告書)」が「やや悪い」「悪い」の割合	↓	0	%	—	—	12.5	12.6	12.3	—
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	—
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	%	—	—	—	53.7	49.4	49.4%

2-2 進捗状況を示すもの(グラフ)



3 これまでの成果と課題(平成29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
<p>【職員の資質向上】 (目的)公権力の行使に係る業務や市民とともに学び、考え、互いに力を出し合いながら課題解決に向けた政策立案に取り組む業務など、高度な専門性を有する業務に対して果敢に取り組んでいけるよう、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平成31年度からの運用に向けて、人事評価制度において、新たな評価指標の見直しの検討を行った。 ②職層や業務分野ごとに求められる役割に応じた基礎的な能力開発のための各種研修等を実施。 (ア)階層別必修研修…21種類(◆接遇系研修5種類(「窓口職場接遇診断及び接遇研修」(平成22年度から実施。平成29年度は都市計画部で実施。)など)、◆マネジメント系研修7種類(「タイムマネジメント研修」をはじめ、上司の部下に対する「仕事の動機づけ」課題設定「部下の特性にあわせた進行管理」等の能力向上を目的とする)、◆政策形成系研修5種類(課題を抽出し、その解決策を企画する能力の向上を目的とする)、◆その他研修4種類)、(イ)自治体法務検定の団体受験…ゴールドクラス以上:14.0%、(ウ)「法務ゼミ」(全6回)や職員育成ゼミ(全11回)(政策提案能力や職員のチャレンジ意欲の向上を目的とする)(エ)自主研修グループ…10団体、(オ)市政課題研修…45種類、(カ)研修派遣…5団体(総務省、厚生労働省、西宮子ども家庭センター、大阪大学、一般財団法人ダイバーシティ研究所) (目標指標A・B・C・D・E) (課題)①職員の意識改革、行動変容を促し、能力向上を図るためには、自身の強み弱みを自覚しておく必要があり、そのために職員に求める能力、行動をより具体的に示していくとともに、上司と部下の人材育成面談の質を向上させていく必要がある。 ②各種研修等についての課題は以下のとおり。 (ア)新たな人事評価指標等により示される職員に求める具体的な能力、行動に連動するよう研修体系の見直し。(イ)(ウ)(エ)検定の受験者数やゼミ参加者数が横ばい傾向。(オ)担当業務以外の様々な市の取り組みや課題を幅広く知る機会であることから、さらなる拡充を図っていく必要がある。(カ)本市における行政課題等に見合った派遣先の選定を行う必要がある。</p> <p>【ワークライフバランスの推進】 (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とともに、家庭においても自己啓発、子育て、介護などの時間を持つことができるよう、仕事と生活の調和(ワークライフバランス)を推進する。 (成果)③育児休業取得者の代替に正規職員を配置《配置率》平成29年5月1日:43.75% → 平成30年5月1日:57.5% ④育児休業を取得した男性職員の増《取得実績》平成28年度:4人 → 平成29年度:5人(目標指標F) (課題)③④男性育児休業取得者が増加する等の成果がある一方で、職員一人当たりの平均年間超過勤務時間は増加(平成28年度:148.9時間 → 平成29年度:153.4時間)するなどとしており、依然として仕事に偏った生活リズムとなっている傾向がある。</p> <p>【課題に即した組織体制の整備】 (目的)本市の未来の礎となる自治のまちづくりの推進に向けた戦略的な基盤を整備するための体制を構築するとともに、将来にわたって効率的な執行体制の構築に向けた再編を行う。 (成果)⑤組織体制に係るもののほか、さまざまな行政需要に対応するため、職員定数を、合計で38人増員した。 ◆主な項目(職員定数):ひと咲きまち咲き担当局の新設(15人増)、保健福祉センターの新設(7人増)、救急課の新設(5人増) ⑥職員のストレスチェック分析結果の「組織の活性化を図る指数」は、49.4%の課が全国の平均値を上回っている。(目標指標G・H) (課題)⑤⑥住民主体のまちづくりに係る恒常的な組織体制として、その核となる各地域振興センターの体制の整備を行う必要がある。</p> <p>【業務執行体制の見直し】 (目的)住民ニーズの拡大と多様化に対応した、効率的かつ質の高い行政サービスを提供できる持続可能な執行体制を構築する。 (成果)⑦コンサルティング業者による業務プロセス分析結果を踏まえる中で、本市業務のうち93業務についてアウトソーシングの導入など今後の見直しに向けた取組の方向性を決定し、見直しに向けた検討を開始した。(目標指標G・H) (課題)⑦持続可能な執行体制の構築を図るために、本市の行う委託業務に関する適切なガバナンス(統治・管理)とノウハウの確保や管理職のマネジメントの徹底といった点に対応する仕組みづくりが必要である。</p>			

4 評価結果(今後の取組方針)

<p>【職員の資質向上】 ①平成30年度に新たな人事評価指標や望ましい行動指針(コンピテンシー)を作成し、それらを本市の人事制度や研修体系を示した人材育成方針である「はたらきガイド」に盛り込み、職員間で共有する。また、上司と部下の人材育成面談の質の向上が重要であることから、今後も目標指標Eの推移についてチェックを行っていく。 ②(ア)平成30年1月に整備した保健福祉窓口の2所化(保健福祉センター)に伴い、「窓口職場接遇診断及び接遇研修」の対象として、実施時期を検討する。(ウ)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を図るため、人材育成担当からの働きかけを強化する。</p> <p>【ワークライフバランスの推進】 ③④ワークライフバランス業務改善推進委員会を設置して3年が経過したことから、職員への浸透度を測るための意識調査アンケートを実施し、アンケート結果を踏まえた新たな取組内容を検討する。また、管理職のマネジメント能力を高め、職員間の業務量平準化と、業務執行の更なる効率化を図る。 ④育児休業を取得した男性職員の生の声を職員が直接聞く機会を設け、男性の育児休業取得について、理解促進を図る。</p> <p>【課題に即した組織体制の整備】 ⑤⑥平成31年度に向けて、新たな地域振興体制を構築することや、子ども・子育て支援に係る施策展開の強化を図ることを目的として、福祉職などの人材の確保、こども青少年本部事務局の在り方の見直し、これに伴う関係部局との連携強化といった課題の解決に取り組む。</p> <p>【業務執行体制の見直し】 ⑦本市職員が直接業務を実施しなくなった際にも、委託業務に係る適切なガバナンスやノウハウを確保できるよう、アウトソーシングに関するPDCAサイクルを構築・支援する体制の設置に向けた検討を行う。</p>
<p>※「ストレスチェック集団分析結果(組織の健康度判定)」については、各局において局長・部長級等で共有するとともに、上記取組方針への一助となるよう活用を検討を進める。</p>