

平成29年度 行政評価 施策カルテ

施策名	3 行政の組織力の向上
-----	-------------

施策主管課	人事課	総合計画記載頁	162ページ
-------	-----	---------	--------

1 施策の位置付け

政策の柱	VI 持続的発展が可能な都市の自治基盤を確立するために	政策名 (基本施策名)	24 行政経営基盤を強化する	政策の達成目標 (基本施策目標)	本市の行政運営を効果的・効率的に行うことで、行政経営基盤が強化されています。
------	-----------------------------	----------------	----------------	---------------------	--

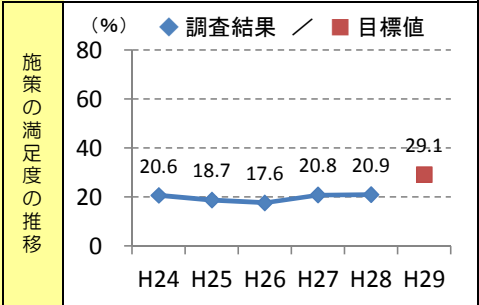
2 施策の取組状況

施策目標	行政が、組織力を高め、さまざまなまちづくりの課題に対応しています。
------	-----------------------------------

① 施策指標	指標名(単位)		H24	H25	H26	H27	H28	H29 (目標年)	評価	② 市民意識調査結果 指標3	指標名(単位)		H24 (現状値)	H25	H26	H27	H28	H29	評価			
	指標1	組織目標達成率	単年度目標値	100%	100%	100%	100%	100%			100%	A	施策の満足度(%)	調査結果	20.6%	18.7%	17.6%	20.8%		20.9%	B	
現状値			97.3%	実績値	97.3%	97.1%	97.4%	97.8%	98.6%	目標値(H29)	29.1%			前年度からの増減	-1.9pt	-1.1pt	3.2pt	0.1pt				
目標値(H29)		100%	単年度の達成度	97.3%	97.1%	97.4%	97.8%	98.6%	③ 主要な構成事業の進捗状況 (主要な構成事業の個別の進捗状況は、「3 施策を構成する事業の状況」を参照)										B			
指標2		単年度目標値	【参考】中核市等との水準比較																			
指標2	現状値	実績値																				
			目標値(H29)	単年度の達成度																		
	現状値	実績値																				
			目標値(H29)	単年度の達成度																		

※『①施策指標』の単年度の達成度の計算について

★ 増進型の指標(目標値が基準値より増加することが望ましいもの)	$\frac{\text{実績値}}{\text{目標値}} \times 100 (\%)$
★ 逓減型の指標(目標値が基準値より減少することが望ましいもの)	$\frac{\text{目標値}}{\text{実績値}} \times 100 (\%)$



① 施策指標	A: 達成度90%超 [33点]	B: 達成度70%~90% [25点]	C: 達成度70%未満 [15点]
② 市民意識調査結果(満足度)	A: 前年度より向上 (+5pt超) [33点]	B: 前年度同水準 (±5pt以内) [25点]	C: 前年度より低下 (-5pt超) [15点]
③ 主要な構成事業の進捗状況	A: 計画以上 (主要な構成事業の2割超が計画以上) [33点]	B: 計画どおり (主要な構成事業の8割以上が計画どおり) [25点]	C: 計画より遅れ (主要な構成事業の2割超が計画より遅れ) [15点]
総合評価	順調:(A評価が2つ以上(C評価がある場合を除く。)) [90点以上]	概ね順調:(主にB評価が2つ以上) [65点以上90点未満]	やや遅れている:(C評価が2つ以上) [65点未満]

取組内容と成果・成果の要因、進捗の状況

施策を取り巻く環境等	地方公務員法の改正により、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることが明確化され、また、その人事評価については標準職務遂行能力を基準とした能力評価と、目標管理による業績評価により行うこととされるなど、公務に対する住民の信頼の確保、公務能率の一層の向上とともに、より一層の組織力の向上が求められている。	市民満足度	目標管理などを通して、組織力の向上に取り組んでいるところであるが、内部管理に関するこのような取組について、市民への周知が十分でない状況にあることから、昨年度と同水準の評価になったものと考えられる。	総合評価	83点
施策指標	目標管理などを通して、各部局等の果たすべき役割を明確にするとともに、各職員が高い目標を設定し、計画的・主体的に職務を遂行するなど、高い組織力を維持している。				概ね順調

3 施策を構成する事業の状況

※凡例 ○:「総合計画の戦略プロジェクト・主要事業」対象, ★:「③ 主要な構成事業の進捗状況」対象(5事業選択)

No.	事業名	戦略P・ 主要事業 ※	事業の目的	事業内容		事業の 進捗状況	H28 事業費 (千円)	開始年度	日本一 施策 事業	施策目標を達成するための取組方針
				対象者・物(誰・何に)	取組(何を)					
1	目標面接	★	人事評価制度の充実 職場における人材育成の充 実	全職員	目標達成に向けての指導・支 援	計画どおり	—	H10		担当職務に関する課題や目標を明確にするとともに、組織目標と個人目標を有機的に結びつけることにより、職員の組織への貢献意識や計画的・主体的に職務を遂行する意識を醸成しながら、職務を通じた能力開発を行い、行政経営に関する課題解決に取り組んでいく。 また、人事評価制度における評価者の評価精度の向上のため、評価手法の共通理解を深めていきながら、公平で公正な人事評価に取り組んでいく。

4 今後の施策の取組方針

今後の方向性	
<p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆職員の能力を最大限引き出すとともに、その能力をより効果的・効率的に活用できるような人事管理制度の充実と執行体制の強化を図る必要がある。 ◆目標管理など内部管理の市民への周知のあり方について検討していく必要がある。 	<p>方向性</p> <p>〈施策全般〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆これまで同様、公平で公正な人事評価に取り組んでいくとともに、目標管理を通して人材育成、マネジメント力の向上を図るなどして、行政の組織力の向上を図る。 ◆内部管理の周知のあり方の検討結果を踏まえて、必要に応じた対応を図る。 <p>〈主要事業〉</p> <p>〈その他個別事業〉</p>