

平成23年度 施策達成度評価シート (平成22年度実績評価)

施策の柱		施策	
コード	名称	コード	名称
8	信頼される質の高い行政	84	市民の負託に応える組織の構築・人材の育成

施策主管部 総務部 施策関連課名 職員課	評価者(施策統括マネージャー)名 志賀 達哉
-------------------------	---------------------------

1 施策の目的(目指す姿)

対象 (誰を、何を対象としているのか)	意図 (この施策により対象をどのように変えるのか)
職員	プロ意識を持った職員の育成をはかる 効率的な組織を形成する

2 達成度

(1) 成果指標

指標名	単位	指標の性格	H21実績値	H22年度計画 (年度目標値)	H22実績値	H23計画 (年度目標値)	H26計画 (最終目標値)
市民アンケート「市の職員は責任を持って仕事をしている」と答えた市民の割合	%	↗	44.50	55.00	45.00	60.50	70.00
職員1人あたりの人口(普通会計)	人	↗	162.00	164.00	162.00	165.00	168.00

(2) 近隣自治体との成果水準比較

指標名	他自治体の状況等
市民アンケート「市の職員は責任を持って仕事をしている」と答えた市民の割合	データなし。 本市独自の市民アンケートによる数値であり、比較できるデータがない。
職員1人あたりの人口(普通会計)	比較適性なし。 自治体によって行政規模や業務範囲が異なるため、単純な比較は困難である。

3 達成度評価結果

取組内容と成果、成果を得られた要因	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自律的・主体的な能力開発と組織の支援を柱とした「人を活かす人事システム」関連施策を展開することにより、職員の能力・資質の向上及び組織の目標の達成並びに活性化に努めるとともに、人事評価制度の対象職員の範囲を拡大するなどして一層の効果的な運用を図った。</li> <li>・研修参加意欲を高めるため選択研修や公募方式を取り入れ、自発的な能力開発を支援した。</li> <li>・不適切な公金経理など信用失墜行為があったことから、著しく信頼を下げたものと考えられ、その再発防止を図るため、コンプライアンス条例を制定するとともに、管理職員をはじめとした職員の倫理保持のための研修を実施し、職員の意識と職場風土の改革に努めた。</li> </ul>
翌年度以降の課題、その要因	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き公募制、選択性の研修の実施や研修内容の充実を図りながら「人を活かす人事システム」に基づき、職員が自ら進んで主体的な能力開発に取り組むことができるよう支援していく必要がある。また、コンプライアンス等倫理観の醸成を図るための研修を継続して実施する必要がある。</li> <li>・市民の負託に応えながら市民サービスを安定して提供するため、「盛岡市自治体経営の指針及び実施計画」及び新たに策定した「盛岡市第四次定員適正化計画」に基づき、より一層の定員の適正化と組織機構の簡素合理化を推進するとともに、中核市のメリットを生かした行政運営が可能な組織機構・職員配置を実現する必要がある。</li> <li>・成果指標「市民アンケート「市の職員は責任を持って仕事をしている」と答えた市民の割合」の実績値が目標値を下回っていることから、成果指標の目標達成を意識した人材育成を行う必要がある。</li> </ul>



