

平成25年度 施策達成度評価シート (24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

評価責任者名	総務部長 菊地 昭夫
評価シート作成者名	総務部次長 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	H23実績値	H24計画 (年度目標値)	H24実績値	H25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	%	↗	46.6	63.4	47.2	63.4	70.0
職員1人あたりの人口(普通会計)	人	↗	167	166	-	168	168

(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違うため, 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	・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」における業務遂行支援制度及び人事評価制度などの関連施策を展開することにより, 職員の能力及び資質の向上並びに組織目標の達成及び活性化に努めた。 ・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。 ・盛岡市市政における公正な職務の執行の確保に関する条例及び職員倫理規程等に基づき, 管理職を対象とした特別研修, 新採用職員や中級職員などの全ての階層別研修においてコンプライアンス研修を実施したほか, 月1回以上の職場におけるサービスミーティングの実施などにより, 公務員倫理及び法令遵守に関する職員の意識の徹底と職場風土の改革に努めた。
成果を押し上げた要因	・業務遂行支援制度及び人事評価制度の継続した実施により, 組織目標や課題の共有化や職員個々のモチベーションの向上が図られたこと, また, 所属長面談等を通じた職員個々の能力を活かす職場風土づくりに努めたことによる。
目標と成果とにギャップがある場合, その要因	・職員の逮捕が相次いだことに加え, コンプライアンスに関する職員一人ひとりの意識の徹底及び組織全体の意識改革が不十分であることに要因と思われる。
これからの課題	・全ての階層別研修でコンプライアンス研修を実施するとともに, 各職場においてサービスミーティングを継続して実施するなどにより, コンプライアンス条例及び服務規程に基づく法令遵守及び公務員倫理を徹底する必要がある。 ・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。 ・「第二次盛岡市自治体経営の指針及び実施計画」及び「盛岡市第四次定員適正化計画」に基づき, 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, 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。 ・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。

4 各主体に期待する役割

	役割の内容
市	・研修ニーズの把握, 研修の企画・実施, 派遣研修受講者等の募集・選考・派遣の実施等 ・コスト意識を高く持つとともに住民の行政ニーズについての的確に把握し, 柔軟に対応することが求められている。
国・県・ 他自治体	
市民・NPO	・市の行政運営が最小のコストで効率よくなされているか, 市民が関心をもつことにより, 適正な運営を行ううえでのチェックとなる。
企業・その他	・研修の受託, 派遣研修の受け入れ等

5 成果達成への基本事業の貢献度

基本事業		比重
コード	名称	
841	職員人材開発の充実	50
842	組織・人事の適正化	50

平成25年度 施策達成度評価シート (24年度実績評価・基本事業の状況)

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
基本事業			
コード	名称		
841	職員人材開発の充実		

評価シート作成者名	総務部次長 志賀 達哉
-----------	-------------

1 基本事業の目的(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	政策形成及び職務遂行能力が向上される

2 成果指標

指標名	単位	指標の性格	H23実績値	H24計画 (年度目標値)	H24実績値	H25計画 (年度目標値)	H26計画 (最終目標値)
研修参加率	%	↗	93.1	94.0	105.7	100.0	80.0

3 役割分担分析

		役割の内容	役割分担 比率(%)
各主体の 役割の状況	市	研修ニーズの把握, 研修の企画・実施, 派遣研修受講者等の募集・選考・派遣の実施等	60
	国・県・ 他自治体		
	市民・NPO		
	企業・その他	研修の受託, 派遣研修の受け入れ等	40

平成25年度 施策達成度評価シート (24年度実績評価・基本事業の状況)

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
基本事業			
コード	名称		
842	組織・人事の適正化		

評価シート作成者名	総務部次長 志賀 達哉
-----------	-------------

1 基本事業の目的(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 市民	市民が利用しやすいコンパクトで柔軟な組織・人事にする

2 成果指標

指標名	単位	指標の性格	H23実績値	H24計画 (年度目標値)	H24実績値	H25計画 (年度目標値)	H26計画 (最終目標値)
職員1人当たりの人口(普通会計)	人	↗	167	166	-	168	168

3 役割分担分析

		役割の内容	役割分担 比率(%)
各主体の 役割の状況	市	コスト意識を高く持つとともに住民の行政ニーズについての確に把握し、柔軟に対応することが求められている。	80
	国・県・ 他自治体		
	市民・NPO	市の行政運営が最小のコストで効率よくなされているか、市民が関心をもつことにより、適正な運営を行ううえでの チェックとなる。	20
	企業・その他		