

豊明市行政評価制度「施策」評価票

施策評価票番号

50

1 施策の概要

1-1 施策の名称	組織運営・人材開発			基本施策コード	6-2-2
1-2 担当	部	行政経営部	課 又は施設	秘書政策課	評価票作成者 課長 鈴木美智雄
1-3 総合計画における施策の体系	①節	計画推進「効率的で顧客志向の行政経営」			
	②項	行政経営			
1-4 施策の目的	「選択と集中」による自治体運営がなされている。また、職員の政策形成能力のスキルアップを図る。				

	平成22年度評価 (前期の成果)	平成27年度評価 (全期間の成果)
担当課評価	A	
総合評価	A	

● 施策評価の判定基準

- A : 施策の目的を効果的に達成しているため継続する
- B : 施策推進の実施手法等に改善の必要がある

1-5 総合計画における基本成果指標	基本成果指標名	前期（平成18年度～平成22年度）			全期間（平成23年度～平成27年度）			指標の定義
		目標値（単位）	実績値（単位）	達成率（%）	目標値（単位）	実績値（単位）	達成率（%）	
①	受付・窓口などにおける市職員の応対に対する満足度	75.0 (%)	76.9 (%)	102.5 (%)	80.0 (%)			市民からみた窓口対応の満足度を表す指標
②								
③								

2 施策の担当課による評価結果

評価の内容	今後の環境変化を踏まえた課題認識	既存事業の構成や優先順位の考え方、新規事業の必要性の考え方	施策の担当課としての単年度の取り組みの自己評価
平成18年度	団塊の世代が退職するなかで、行政需要に弾力的に対応する組織づくりが課題である。	職員数の削減を見越した組織の改編と庁内横断的なプロジェクトチームの活用	組織の改編について研究を開始した。経営戦略会議プロジェクトチームは活動できなかった。
平成19年度	団塊の世代の退職が始まった。行政需要に弾力的に対応する簡素な組織づくりが課題である。	平成19年度はプロジェクトチームが設置できなかったが、これを有効に活用したい。また、GJ運動も継続していきたい。	情報システム課の新設や下水道課の都市計画課への統合など、将来展望を意識した平成20年度からの機構改革を策定した。
平成20年度	職員減に対応する組織体制としていくことが必要になる。	機構、職制について研究し、今後の組織体制の在り方を考える。	行財政改革PTの実施によって、横断的な研究提言が出来た。
平成21年度	〃	〃	組織改編について行財政改革PTで検討を行い、結果を機構改革原案検討会議に反映し、多様な参画での検討を行った。
平成22年度	職員減少に対応する効率的な組織運営のため、プロジェクトチーム活動や業務応援制度など必要な制度を活用してきた。また、業務改善運動及び職員提案についても、来年度からリニューアルした内容で進めていく予定である。		
平成23年度	職員の大量退職が続き、職制や機構に関する検討の重要性は増していく。他団体の状況も参考にしながら、検討を進めていくこととする。		
平成24年度	職員の削減や大量定年退職によって、経験やノウハウを失われていくなか、これを補うための体制や制度が求められる。		
平成25年度			
平成26年度			
平成27年度			

