

平成30年度 施策評価シート（平成29年度実績評価）

政策 07 信頼に応える行政運営
施策 02 組織経営と人事マネジメントの充実
主管課： 総務課
関係課：

1 施策の目的

対象（誰、何を対象としているか） 行政組織，職員	意図（どのような状態にしたいのか） 社会環境の変化や多様なニーズに対応し，市民から信頼される組織・職員を目指す。
-----------------------------	---

2 施策の成果状況（意図の達成度を図る成果指標とその動向）

職員の仕事ぶりに不満を感じていない市民の割合（％）総務課					
基準値（H26）	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	目標値（H33）
87.40	83.90	85.04	86.00	87.00	88.00
向上指針	上がると良い	（状況）平成28年度に比べ1.1ポイント上昇しました。およそ85％の市民が，職員の仕事ぶりに不満を感じていない状況です。 （原因）10歳～40歳代では87.95％と目標値に近い数値となっていますが，50歳代～60歳代では81.82％で低調な数値になっています。また，守谷に住んで20年未満の市民は88.35％で目標値を達成していますが，逆に守谷に住んで20年以上の市民は83.61％と低調です。守谷に長年住まれ，子が独立した退職世代からの評価が得られていないと思われます。			
対前年度	横ばい				
目標達成度	低				
次年度課題	課題とする				

多様なニーズに対応できる組織だと思っている市民の割合（％）総務課					
基準値（H26）	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	目標値（H33）
59.80	56.80	57.04	60.00	64.00	68.00
向上指針	上がると良い	（状況）平成28年度に比べ0.2ポイント上昇しました。概ね6割の市民が多様なニーズに対応できる役所だと思っています。 （原因）世代別に見ても，目標値を達成している世代はありません。10歳～40歳代は58.24％と比較的高く，50歳～69歳で54.06％と低調な数値です。また，守谷に住んで20年未満の市民は61.01％で，20年以上が55.16％となっており，こちらも，守谷に長年住まわれている退職世代からの評価が低いことが伺えます。参考として，男性59.38％，女性56.65％で女性からの評価が低い傾向です。			
対前年度	横ばい				
目標達成度	低				
次年度課題	課題とする				

基準値（H26）	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	目標値（H33）
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
向上指針					
対前年度					
目標達成度					
次年度課題					

3 施策に係るコスト（単位：千円）

	H27年度 決 算	H28年度 決 算	H29年度 決 算	H30年度 予 算	H31年度 見 込
事業費合計	12,926	11,962	41,111	50,038	50,038
人件費	0	21,149	26,092	0	0
トータルコスト	12,926	33,111	67,203	50,038	50,038

4 基本事業の状況

基本事業名称	成果指標の動向					事業費				
						H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度
01 柔軟で効率的な組織運営	横ば	低下				188	0	137	231	231
02 適正な人事管理と人材育成	横ば	向上				12,738	11,962	40,974	49,807	49,807

5 施策全体の取組状況と課題

当該年度の全庁決定の方向性（前年度の全庁政策会議での決定事項）

新たな行政需要に対応できる組織編成や人員確保に努めていきます。 インターネットの活用等により職員研修を充実させ、市民ニーズに的確に応えられる職員の育成に努めていきます。	成果方向性	向上
	コスト方向性	維持

前年度の取組内容、成果及び次年度以降に向けた課題

職員と接触の多いシニア層に対して丁寧な対応をする必要があります。接遇や新たな課題に対応するための職員スキルの向上のための研修を継続していきます。 職員数については、これまで定員適正化計画の下、必要最低限の採用により効果的な人事配置に努めてきたところですが、今後は、職員のワークライフバランスを踏まえた職員の採用に転換する時期に来ています。マンパワーによってしか課題解決を図れない部門において、職員を補充することが課題となっています。	推進状況	一部停滞あり
	次年度への課題	課題あり
	成果方向性	向上
	コスト方向性	増加

次年度の方向性（当該年度の全庁政策会議での決定事項）

行政需要に対応した組織編成と人員確保を図る。 指定研修の外、職員研修の内容充実と自発的参加促進を図り、市民ニーズに対応できる職員の育成に努める。	成果方向性	向上
	コスト方向性	維持