

重点改革項目Ⅰ 「安心政令市にいがた」の実現に向けた機能強化

大項目	危機管理・防災機能、マネジメント機能の強化				No.	23	
中項目	組織内部のマネジメント機能の整理・統合、職員への浸透・定着				担当課	行政経営課	
具体的な改革項目	区長、部長等の成果志向による組織マネジメントの徹底						
現状と課題 (これまでの取組)	成果志向の行政運営の確立と説明責任の徹底を目的に、各部長・区長による「部・区経営方針」の策定とその方針に基づいた「組織目標管理」を平成19年度から実施してきた。今後も継続的な組織活動の改善が行われるよう、部長、区長等が経営責任者として組織の管理体制を強化していく必要がある。						
改革実施概要	改革の目的、考えられる効果	<ul style="list-style-type: none"> 区長、部長等が組織の経営責任者として、年度当初に組織の経営方針を定め、その経営方針を踏まえて各課が組織目標管理を策定・実践していった成果を年度末に経営方針と併せて振り返り、次年度の経営方針・組織目標管理にフィードバックすることにより、組織のPDCAサイクルを継続的に循環させることができる。 					
	取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> 「部・区経営方針」と「組織目標管理」の連動による組織マネジメント機能の強化 「個人目標（シート）」との連動など「組織目標管理」のさらなる有効活用の検討 					
	取組工程 (具体的な内容)	現状	平成25年度		平成26年度		最終目標／27年度以降
		計画	実績	計画	実績		
	<ul style="list-style-type: none"> 「部・区経営方針」と「組織目標管理」の見直しを検討・実施 「部・区経営方針」と「組織目標管理」に係る説明会の開催及び意見聴取 	<ul style="list-style-type: none"> 「部・区経営方針」と「組織目標管理」を運用 運用の成果について自己評価、部長レビューを通して検証し、マネジメントを徹底 「個人目標（シート）」との連動を検討・試行 	<ul style="list-style-type: none"> 新様式による「部・区経営方針」と「組織目標管理」を運用 組織目標の自己評価と部長レビューの実施 経営方針自己評価の実施 組織目標管理に関する勉強会の実施 個人目標シートとの連動の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き「部・区経営方針」と「組織目標管理」を運用 運用の成果について自己評価、部長レビューを通して検証し、マネジメントを徹底 「個人目標（シート）」との連動を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 「部・区経営方針」と「組織目標管理」を運用 組織目標の自己評価と部長レビューの実施 経営方針自己評価の実施 組織目標管理シートの見直しの実施 経営方針の見直しの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 組織のPDCAサイクルの継続した循環のため、制度を適宜見直し、改善しながら継続実施 	
指標	部区重点取組事項の目標達成度	—	80.0%	67.4%	85.0%	69.2%	90.0%

		平成25年度		平成26年度	
進捗管理	取組の状況	(各年度10月、年度終了後に実施) 上半期 (4～9月)	<ul style="list-style-type: none"> 新様式による経営方針、組織目標管理を実施 組織目標管理に関する勉強会を実施 組織目標の進捗管理(中間評価の促し)の実施を通知(9月) 予定通り進捗	<ul style="list-style-type: none"> 新様式による経営方針、組織目標管理を実施 組織目標管理シートの見直しの検討、方針を策定 組織目標の進捗管理(中間評価の促し)の実施を通知(9月) 進捗に遅れあり	
		下半期 (10～3月)	<ul style="list-style-type: none"> 組織目標の部長レビューを実施し、その結果を踏まえて経営方針の自己評価を実施 進捗に遅れあり	<ul style="list-style-type: none"> 組織目標の部長レビューを実施し、その結果を踏まえて経営方針の自己評価を実施 部・区経営方針を見直し、次年度より部長・区長マニフェストに移行 組織目標管理シートの見直しを実施 進捗に遅れあり	

(年度終了後に実施)		平成25年度		平成26年度	
年度評価	取組工程、指標に対する評価	予定通り新様式による経営方針、組織目標管理を実施、9月末に中間評価（進捗管理）を促したが、部区重点取組事項の目標達成度は目標に大きく届かなかった。	C	組織目標管理シートの見直しなど、運用の改善を図った。 また、目標設定時における不適切な指標の見直しの実施や進捗管理の徹底を促したが、前年度より達成度は改善したが目標には届かなかった。	C
	課題、今後の方針、改善事項など	部区重点取組事項の目標達成度が低いことから、適切な進捗管理を促す必要がある。 また、より活用しやすい帳票となるよう個人目標シートとの連動を含め、組織目標管理シートの見直しを行う。		部・区経営方針のチェック機能を高めるために、事後検証が可能となるよう指標の掲載等一部様式を改め、次年度から部長・区長マニフェストとして運用していくこととした。 また、新年度に組織目標管理の研修会を開催し、目標設定時における適切な指標への見直し等を行い、マニフェスト及び組織目標管理の実効性を高めるための取り組みを進めていく。	

(平成26年度上半期終了後に実施、下半期終了後に最終確定)		総合評価		平成27年度以降
計画期間の評価	取組工程、指標に対する評価	個人目標管理シートとの様式の連動について取り組みに若干の遅れが生じたものの、概ね予定通りに取り組むことが出来た。新様式による経営方針及び組織目標管理の指標の達成状況が目標を下回り、適切な指標設定や進捗管理の徹底を促すとともに、事業効果を踏まえた業務の改善や見直しを促していく必要がある。	C	マニフェストや組織目標管理をより実効性の高いシステムにしていくために、適切な指標設定や効果的な活用などについて研修会を通じて周知を図る。
	課題、今後の方針、改善事項など	組織目標における指標の適正化を図るため、研修会の実施をとおして周知を図る必要がある。また、取り組みの結果を次年度の業務改善等につなげるなど、PDCAサイクルが効果的に回るよう、運用について改善を重ねていく必要がある。		