

施策評価調書（行財政改革）

施策名	1	組織力の強化	施策を取り巻く環境変化	地方分権の推進により地方自治が新しい時代を迎えようとしています。高度化、多様化する住民ニーズに即応し、安心して暮らせる地域社会をつくるために、地方公共団体の果たすべき役割は今後ますます重要になると考えられます。このため職員一人ひとりが、全体の奉仕者であることを改めて自覚し、意欲を持って職務に取り組み、住民サービスの担い手として効率的な行政運営を行う経営感覚を身につけることが求められています。限られた資源＝人・物・金を最大限に活用し、持続的に成長できる仕組みをつくり、自立した行政運営を行うために、組織力の強化を図ります。
		地域経営計画(後期計画) 該当ページ		
担当部課	総務企画部 総務課	担当	行政担当	
		リーダー	福田 光久	

1. 住民意識調査結果

21年度(10月実施)		25年度(※実施予定)		26年度(※実施予定)	
満足度	-8.4%	満足度	第 位/全 施策	満足度	第 位/全 施策
	第30位/全36項目(行財政改革による効率的な地域経営)				
優先度	51.8%	優先度	第 位/全 施策	優先度	第 位/全 施策
	第19位/全36項目(行財政改革による効率的な地域経営)				

満足度:「満足である」、「どちらかと言えば満足である」を合計した割合から、「どちらかと言えば不満である」、「不満である」を合計した割合を差し引いたもの

優先度:「優先すべき」、「やや優先すべき」を合計した割合から、「あまり優先しなくてよい」、「優先しなくてよい」を合計した割合を差し引いたもの

2. 施策の目標

指標	基準値	年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
指標1:町職員数 (再任用職員は含まない、定員管理計画人数-教育長)	22.4.1現在 191人	計画	188人	185人	184人	182人	180人
		実績	↑ 186人	人	人	人	人
指標2:組織機構の見直し	平成22年度	計画	一部改変 (H23.4.1適用)	検証	次期基本構想に向けた組織検討	次期基本構想に向けた組織検討	条例・規則改正
		実績	→ 一部改編 (H23.4.1適用)				
指標3:(人材育成に関する指標) 人材育成基本方針の策定	平成22年度	計画	実施(H23.4.1適用)	運用・検証	運用・検証	運用・検証	運用・検証
		実績					
指標4:		計画					
		実績					
指標に関する特記事項	・職員数は、削減を前提としているのではなく、業務量等を精査しながら、さらに簡素で効率的な執行体制を整備するという意味合いで目標設定しています。 ・よって今後は、災害対応による業務量の増等の環境変化も生じたことを加味し、目標値を再精査します。						

進捗状況の区分 ↑:目標以上の成果があった →:目標どおりの成果があった ↓:目標に至らなかった △:遅延・未着手等 ×:見直し・廃止等

3. 施策傘下事務事業 ※別紙のとおり

4. 施策評価

		後期計画における施策展開のビジョン	H24年度の狙い
自己評価(部)	H22事後評価	効率化の観点で言えば、指定管理者制度の積極的な活用、組織機構の改編により、適正な職員配置を徹底することで、目標を上回る成果を得てきましたが、東日本大震災発生時の職員の対応状況を改めて見直す、職員数や本来必要とする職員の配置がなされているのか、また、今後地方分権改革による業務量の増加が予想されるなど、再精査すべき課題が見えましたので、精査によっては施策目標や展開を修正します。	「職員一人ひとりの主体的な取組みを基礎としながら、管理職の強いリーダーシップのもとにチームとして意思統一し、チームで仕事をしていくこと」を組織運営方針と次の4つを行うことで、「組織力の強化」に繋げることを狙いとしています。 ・方針に沿った組織運営を具体的に進めるための仕組みを庁内で十分に検討し導入します。 ・後期計画の推進及び次期基本構想(平成28年度～)を見据えた組織体制づくりの準備開始年度(意識醸成期間)と位置付け、各職場の正しい業務量の把握及び積算に着手します。 ・「自ら考え、自ら率先して学ぶ職員」、「相手の考えを聴く心を持つ職員」の育成を進めます。 ・働きやすい職場環境づくりを進め、ワークライフバランス(仕事と私生活の両立)を推進します。
	H24事前評価	後期計画で掲げる「施策目標」を着実に実現していくことには、変わりはありませんが、業務量に対する職員のバランスをみながら、組織力の強化を図っていきます。そのためにも、管理職の強いリーダーシップの発揮、職員同士の議論の活性化等を促進するための方策を地道に実行していきます。	
総合評価(町長)	総合評価		施策傘下事務事業に係る個別指摘事項
	取組の方向性を評価するが、H24年度においては、職員研修(人材育成)のみならず、定員管理、昇任試験等、組織運営のあり方を包括的に見直し、見直した結果を具体的に形あるものとして、職員に提示されたい。		・「職員研修費」については、より効果的な研修を実施されたいという意味合いで、「条件付継続事業」とする。 ・その他の施策傘下事務事業については、全て「継続事業」とする。 ・団体運営費補助にあつては、引き続き団体との協議を密にし、適切な役割分担、良好な協力関係を構築されたい。