

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思われます。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% 第30位/全36項目(行財政改革による効率的な地域経営)	満足度	第 位/全 施策	満足度	第 位/全 施策
優先度	51.8% 第19位/全36項目(行財政改革による効率的な地域経営)	優先度	第 位/全 施策	優先度	第 位/全 施策

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	計画	188人	185人	184人 定員精査	182人 定員精査	180人 定員精査
	191人	実績	↑ 186人	↑ 183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
	未実施	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)	実施(H24.4.1適用)	運用・検証	運用・検証	運用・検証
	未策定	実績	↓ 内容検討				
指標4:		計画					
		実績					
指標に関する特記事項	<ul style="list-style-type: none"> ・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		H25年度の狙い
自己評価(部)	H23事後評価	「当たり前のことを当たり前に行う」ということを徹底するために、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」を組織運営方針とし、「組織力の強化」に向けた次の取組みを行っていきます。 ・「職員同士で教えあう雰囲気づくり、仕組みづくり」として、平成24年度から若手職員のグループが先輩職員を講師にして勉強会を行うなどの取組みが、すでに始まっていることから、「自ら考え、自ら率先して学ぶ」、「相手の考えを聴く心を持つ」といった職員の育成を目的とした、内部研修制度を確立していきます。 ・職員一人ひとりが心身ともに健康で、安心して職務に専念できる職場環境づくりが大切であることから、職員の健康管理やメンタルヘルス対策、ワークライフバランス(仕事と生活の調和)の推進を積極的に推進していきます。
	H25事前評価	社会経済状況が大きく変化し、地方分権改革が進展する中では、職員一人ひとりが多くの課題に直面しても、的確に能力を発揮することが必要です。また、そうした職員の能力を「組織力」として集結し、効率的・効果的に発揮することが必要だと考えています。よって、業務量に対する職員のバランスを見ながら組織運営を行うとともに、安心して職務に専念できる職場環境づくりや人材育成への取組み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
	内部研修制度については、自己評価にもある職員の自主的な勉強会等の芽を育てよう、人事担当として十分にサポートされたい。 組織力の強化、「当たり前」の「当たり前」の徹底についても、所管部課への周知だけでなく、人事担当としてできること、サポート策を考え、実施されたい。	<ul style="list-style-type: none"> ・全て「継続事業」とするが、職員研修にあつては、研修効果を不断に検証のうえ、より良い研修へとフィードバックされたい。 ・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。