

第5期雄武町総合計画前期基本計画 施策評価調書（兼政策評価基礎調書）

政策目標	5	ささえあい・雄武	整理番号	81
基本施策	24	効果的・効率的な行政経営	評価 責任者	総務課長 原 正 美
単位施策	2	職員の活性化		

1 施策の概要

基本方針	行政ニーズに適切に対応できる能力や資質を備えた職員の育成と、職場の活性化を図るため、職員研修の充実や、意欲や能力を重視した適材適所の人材配置、職員提案制度の実施を進めます。	
現状と課題	【現状】（平成21年度末）	【現状】（平成23年度末）
	本年度策定した「雄武町人材育成基本方針」に沿って、行政ニーズに的確に対応できる職員の資質向上と職場の活性化の推進に努めています。	平成21年度に策定した「雄武町人材育成基本方針」に沿って、行政ニーズに的確に対応できる職員の資質向上と職場の活性化の推進に努めています。また、職員提案制度の活性化に向けて意見反映の機会を確保するなど、具体的検討を行っています。
	【課題】（平成21年度末）	【課題】（平成23年度末）
	自己啓発の推奨を含めた職員研修の一層の充実と、全職員を対象に移行した職員の勤務評定の本格的な運用及び職員提案制度の有効活用には依然として課題があります。	自己啓発の推奨を含めた職員研修の一層の充実と、全職員を対象に移行した職員の勤務評定の本格的な運用及び職員提案制度の有効活用には依然として課題があります。

2 基本施策指標

指標1	指標名	職員数						
	定義等	実職員数（育児休業職員・派遣職員含む）						
	年度	計画策定時（H19）	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	目標値（H24）
	実績値	132（H18）	133	126	132	133		130
指標2	指標名							
	定義等							
	年度	計画策定時（H19）	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	目標値（H24）
	実績値							
指標3	指標名							
	定義等							
	年度	計画策定時（H19）	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	目標値（H24）
	実績値							
指標4	指標名							
	定義等							
	年度	計画策定時（H19）	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	目標値（H24）
	実績値							
指標5	指標名							
	定義等							
	年度	計画策定時（H19）	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	目標値（H24）
	実績値							
指標6	指標名							
	定義等							
	年度	計画策定時（H19）	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	目標値（H24）
	実績値							
指標7	指標名							
	定義等							
	年度	計画策定時（H19）	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	目標値（H24）
	実績値							

3 単位施策を構成する事務事業の評価結果等

【貢献度の区分 A：高い B：やや高い C：やや低い D：低い E：なし】

No.	事務事業名	担当係名	23年度 決算額 (千円)	総合評価	今後の 展開方向	単位施策への 貢献度
①	職員研修事業	職員厚生係	1,235	A	継続/現状維持	A
②						
③						
④						
⑤						
⑥						
⑦						
⑧						
⑨						
⑩						
⑪						
⑫						
⑬						
⑭						
⑮						

4 施策の個別評価【A：評価が高い B：やや高い C：やや低い D：低い】

評価の視点	評価結果	理由、説明等
① 妥当性	A	地方分権や行政ニーズの多様化に適切に対応するためには、職員一人ひとりが市民の求める行政サービスに的確に対応できる能力を養うことが重要であり、最も有効な手段として各種研修の受講は必要である。
② 有効性	A	研修を受講した職員の効果については、個人差があると考えられるが、全体的には職員の資質向上及び能力向上に寄与している。職員からの意見反映機会の確保では、積極的な対応のある職員もあり、職員提案制度の有効活用に期待も持てる。
③ 効率性	A	職員研修は、計画に基づき計画的に受講させており、効率的と判断する。テーマを絞った職員提案では、提案目標を示して効率的な対応を求めた。
④ 公平性	A	職員の職責を勘案し、計画的に全職員（医師・医療技術者・看護師を除く）を各種研修に参加させており、公平であると判断する。
⑤ 市民意見の反映	A	時として議会や行政改革推進委員会からの提言等について、適宜、職員研修制度に反映させている。

5 総合評価【A～D】

A：政策目標の達成に効果的であり、現在の施策を継続することが必要 等

B：政策目標の達成に効果的であるが、具体的な課題の解決に向けて一部取組を改善するなど、施策を充実することが必要 等

C：政策目標がほぼ達成されていることから、施策が一定の役割を終えつつあり、終期を見据えて縮減することが必要 等

D：(1)政策目標の達成に効果的であるが、事業構成が十分ではなく、新たな事業構築など取組を全体的に見直すことが必要 等

(2)政策目標の達成に向けた効果が認められないことから、施策の廃止も含めて抜本的に見直すことが必要 等

自己評価（一次評価）	評価会議評価（二次評価）	町長評価（三次評価）
A	A	
地方分権や行政ニーズの多様化に適切に対応できる資質の向上や、能力を備えて職員の育成のため、計画どおり事業を進めることができた と判断する。	同左	

今後の方向性	継続/拡充	継続/拡充
<div style="text-align: center;"> </div>	<div style="text-align: center;"> </div>	<div style="text-align: center;"> </div>
地方分権や行政ニーズの多様化に適切に対応できる資質や能力を備えた職員の育成は重要性を増しており、最も有効な手段としての研修制度を充実させていく必要がある。また、発想力を鍛えるなど、職員提案制度の活性化に向けた取組を強化する必要がある。	同左	
*今後の方向性の区分 <input type="radio"/> 継続/現状維持又は拡充又は縮小又は統合又は内容の見直し・変更 <input type="radio"/> 終了 <input type="radio"/> 休止 <input type="radio"/> 廃止		