

施策評価シート(平成22年度の振り返り、総括)

作成日 平成 23 年 7 月 19 日

施策	41	職員の人材育成と確保	主管課	名称	総務課	関係課	総合政策課(企画振興)
				課長	篠田 朗		

施策の目的	対象 (誰、何を対象にしているのか)	対象指標名	把握方法や定義など		単位	19年度 実績	20年度 実績	21年度 実績	22年度 実績	23年度 見込み
		①職員	職員数	毎年度4月1日現在		人	339	328	309	297
	②新規採用者	新規採用者数	主管課で実数を把握(採用試験年度で把握)		人	1	1	4	2	若干名
施策の目的	意図 (対象をどういう状態にするのか)	成果指標名 (意図の達成度を表す指標)	設定の考え方	把握方法や定義など	単位	19年度 実績	20年度 実績	21年度 実績	22年度 実績	23年度 目標
	①意欲と能力を向上させる	①職員の対応に好感が持てる町民の割合	好感を持たれる職員＝意欲と能力が向上したことを、イメージで計測する。住民の職員に対する印象はどのくらいか。	町民アンケートによる	%		61.0	65.9	-	
		②人事評価制度の導入割合	人事評価制度が試行期間であるため、職員に対する導入者数の割合とする。	主管課で実数を把握	%			18.8	79.9	92.1
		③研修に参加した延べ職員数	人事担当課が認めた(人材育成に結びつく)研修に参加した延べ職員数	主管課で実数を把握	人			43	53	
②必要な人材を確保する	④採用試験応募者数	採用試験に応募した人数が多ければ、必要とする職員を採用できる確立が高いと考える。	主管課で実数を把握	人	16	10	27	27	25	

住民と行政との役割分担	1. 住民の役割 (住民が自助でやるべきこと、地域やコミュニティが共助でやるべきこと、行政と協働でやるべきこと)	2. 行政の役割 (町がやるべきこと、都道府県がやるべきこと、国がやるべきこと)	
	①職員の仕事を評価してもらう。	1)町がやるべきこと ①研修を企画実施し、人材育成の手段として活用する。 ②人事評価制度を実施、活用する。 ③町が必要とする人材を採用する。	2)国・県がやるべきこと ①研修を企画実施してもらう。

平成22年度の評価結果	1. 施策の成果水準とその背景・要因		
	<p>1) 現状の成果水準と時系列比較（現状の水準は？以前からみて成果は向上したのか、低下したのか、その要因は？）</p> <p>① 職員の対応に好感が持てる町民の割合は平成20年度61.0%、平成21年度65.9%と4.9ポイント上昇した。人材育成基本方針を策定し周知したことが要因の一つではないかと考える。また、合併後の5年間で、いい仕事をしている人にレベルを合わせようとする職員の姿勢が現れてきたのではないかと考える。地区別に見ると、月夜野地区60.1%→63.9%、新治地区は61.4%→64.4%と上昇しているが、水上地区においては66.7%→60.9%と減少となった。平成22年度は町民アンケートを実施していないため数値の把握はできなかった。</p> <p>② 人事評価制度の導入割合は、平成21年度18.8%（管理職対象）、平成22年度79.9%（一般職（幼保職を除く）まで対象）で、平成23年度は92.1%（労務職まで対象）を目標としている。平成24年度からの本格導入をめざしている。</p> <p>③ 人事担当課が認めた研修に参加した延べ職員数は、平成21年度43人、平成22年度53人で年々増加している。今後も職員の能力・技術向上に資する研修については、参加させるようにする。</p> <p>④ 採用試験応募者数は、平成19年度16人、平成20年度10人、平成21年度27人、平成22年度27人と推移しており、平成22年度は2名採用されているが、13.5倍の倍率で狭き門となっている。</p>	<p>2) 他団体との比較（近隣市町、県・国の平均と比べて成果水準は高いのか低いのか、その背景・要因は？）</p> <p>① 本町ではドレスコードについての服務規程はない。利根沼田の市町村でも服務規程にドレスコードを規定していたり、制服を支給しているところはない。なお、沼田市では、服務規程とは別に接遇マニュアルを作っており、その中で服装について例示してある。</p> <p>② 人事評価制度導入について、近隣市町村では群馬県や片品村で導入しているようだが、導入の状況は他市町村と比較するような性質のものではない。</p> <p>③ 研修制度については、他市町村は公表していないので、比較できない。</p>	<p>3) 住民の期待水準との比較（住民の期待よりも高い水準なのか同程度なのか、低いのか、その他の特徴は？）</p> <p>① 町民アンケートによると好感が持てる職員は65%となっており、成果向上の余地が残されている。したがって、引き続き人材育成基本方針に基づき職員の意識・接遇の改善を行っていかなければならない。</p>
	2. 施策の成果実績に対してのこれまでの主な取り組み（事務事業）の総括		3. 施策の課題認識と改革改善の方向
<p>① 平成21年度に「人材育成基本方針」を策定し、人事評価制度を導入した。平成21年度は管理職を対象とした試行導入であったが、平成22年度に一般職（幼保職を除く）まで試行導入を行った。これにより、徐々にではあるが職員の意識が向上していると思われる。</p>		<p>① 人材育成基本方針及び人事評価制度を活用し、役場の職員であるという意識を見直し向上させていく。</p> <p>② 研修制度を確立し、職員の資質・能力・スキルを向上させる。また、研修に参加しやすい環境を構築する。</p> <p>③ 現在試行導入中の人事評価制度を平成24年度から本格導入し、定着させていく。</p> <p>④ 職員採用に関する独自試験制度等の仕組みを検討していく。</p>	