令和5年度 施策事前評価シート

施策責任者所属	行政課		電話番号	直通	989-5500
推進目標	町民との情報共有に支えられた効率的な行財政運営				
施策分野	行財政運営		戦略	時代に対応した柔軟な組織体制の構築	
施策分野の総事業費	前年度決算額	30,024 千円	今年度予算額	38,481 千円	

施策の進捗状況

	成果指標名称	年度	現状値	令和３年	令和４年	令和５年	令和６年	令和７年	単位	進捗評価
1	人口1,000人当たりの職員数	目標値		5.2	5.3	5.3	5.5	5.5	人	C
		実績値	5.1	5.2	5.2					
2	男性職員の育児休業取得率	目標値		25	30	30	40	40	%	C
		実績値	20.0	33.3	22.2					
3		目標値								
		実績値								
4		目標値								
		実績値								

総合評価	C：進捗が思わしくない

事前分析

戦略における これまでの 取り組みの概要	職員募集説明会の開催、就活準備セミナー及び就活Web説明会への参加、公務員受験対策が不要な職員採用試験の実施、職員研修の実施、メンターの設置、人事評価の実施、子育てミーティングの実施、定年引き上げに関する説明会の実施、機構改革の実施
戦略における 背景・環境 及び抱えている課題	・高度化・多様化する住民ニーズに的確に対応していくために、「人材育成基本方針」に基づく職員採用、育成のための採用研修・制度の的確な運用及び更なる職員の意欲向上を目指した人事評価制度を充実させる必要がある。 ・民間での雇用が回復し、公務員全体の受験者数が減少している中で、当町では保育士、保健師、建築職など専門職の応募が減少しており、必要な人材の確保が困難になっている。 ・子育てや介護と仕事との両立が求められる中、職員一人ひとりのライフステージや家庭環境にあわせたワーク・ライフ・バランスの実践を目指した職場環境が求められる。 ・定年引き上げ制度のスタートにより、高齢層の職員の有効活用が求められている。
戦略における 改革・改善内容 及び今後の見通し	・定員管理計画に基づき、年齢構成の平準化に考慮した上で優秀な人材を採用し、産休、育休及びメンタル不調職員に対する補充ができる職員数とする。また、採用試験については、試験や周知方法等を随時見直しし、必要な人材を確保していく。 ・時間外勤務縮減や休暇取得を推進するとともに、原則、国家公務員にあわせた勤務条件とすることにより、ワークライフバランスの推進に努める。 ・行政課題に対応するため、必要により効率的な組織機構の見直しを柔軟に行う。また、定年引き上げ制度の導入に伴い、同制度に基づく「情報提供、意思確認制度」の実施により、高齢層の職員の有効活用を検討する。