

平成29年度 事務事業評価表

事業No. 187

記入日 平成 年 月 日
 記入者 氏名

1 事務事業の位置付け <Plan ①>

重点	事務事業名	担当課室名	新規・継続	事業開始年度	完了(予定)年度	事業区分
-	人事管理事業	総務課	新規	平成 年度	平成 年度	
			○ 継続	○ 平成24年度以前	○ 継続予定	内部管理事務
まち・ひと・しごと創生総合戦略の位置付け			第4次総合計画 施策の大綱の位置付け			
基本目標	その他	政策	政策4. みんなでつくる吉野町			
講ずべき施策		基本施策	基本施策2.効率的な行政経営の推進			
主要な取り組み		施策	施策2.職員の人的資源の育成			

2 事務事業の概要 <Plan ②>

対象	職員
意図	吉野町人材育成方針に掲げる吉野町が求める職員像として、吉野町に誇りと愛着を持つことを基本とし、「町民協働を実践できる職員」・「チャレンジする職員」・「プロ意識をもった職員」・「アカウンタビリティを担う職員」の育成を図ることを目的としています。
手段	人材育成方針のもとで、職員が仕事を通して自己成長・自己実現を目指すことにより、組織が活性化し、住民満足度を高めることを基本に、計画的な人材育成と職場の活性化を図ることとしています。このため当該事業において、職員の人事研修・自主研究グループの支援・職員の健康管理を支援する福利厚生についての取組を展開しています。
役割分担	個人レベル 職員を町民の人的資源として捉え、自らも積極的に関わりながら行政職員の活用する認識をもつ。 町内会レベル 町民の人的資源としての位置づけによる地域担当職員への理解と協力体制（住民自治への活用） 自治協レベル 町民の人的資源としての位置づけによる地域担当職員への理解と協力体制（住民自治への活用）

3 年度別計画と事業費 <Do ①>

事業期間：平成 28 年度～平成 32 年度

単位		H28(決算)	H29(決算)	H30(予算)	H31(見込)	H32(見込)
総費用		6,591	9,744	9,723	9,723	9,723
費用内訳	直接事業費	千円 3,186	6,621	6,600	6,600	6,600
	人件費	千円 3,405	3,123	3,123	3,123	3,123
	(関与人数)	人 0.43	0.40	0.40	0.40	0.40
財源内訳	国・県支出金					
	地方債					
	その他					
一般財源	千円 6,591	9,744	9,723	9,723	9,723	
指標1単位あたり費用	千円	300	140	350	350	350
	指標値②(健診受診補助者)	件 7	5	10	10	10
	①÷②	千円 42	28	35	35	35
全体計画	職員研修(企画研修・管外研修機関を活用した研修・職員自主研究グループ支援) 職員健康診断受診補助(20・30年勤続)・メンタル診断 外部人材活用(地域おこし協力隊)	職員研修(企画・管外研修・自研支援) 職員健康診断等補助 外部人材活用(地域おこし協力隊)	職員研修(企画・管外研修・自研支援) 職員健康診断等補助 外部人材活用(地域おこし協力隊)	職員研修(企画・管外研修・自研支援) 職員健康診断等補助 外部人材活用(地域おこし協力隊)	職員研修(企画・管外研修・自研支援) 職員健康診断等補助 外部人材活用(地域おこし協力隊)	職員研修(企画・管外研修・自研支援) 職員健康診断等補助 外部人材活用(地域おこし協力隊)

4 事業の評価指標 <Do ②>

(上段:目標、下段:実績)

指標名	単位	基準値 H27年度	H28	H29	H30	H31	H32
職員の健康診断受診補助	人	10	12	5	10	10	10
自主研究グループ創設数	グループ数	--	5	5	5	5	5
職員の健康診断による異常発見数	件						
自主研究グループの施策提案による実現数	件	--	5	5	5	5	5

5 事務事業の事後評価 <Check>

評価の視点	項目	評価結果の判断理由及び課題認識、課題に対する対応策	判定
継続実施の必要性 (事業廃止による影響はあるか、事業の緊急性や町民のニーズはあるか。)	○ 検討の余地がややある	・特に、町民の多様なニーズに対応する専門研修を各職員の分掌事務に活かすために更なる研修への参加が求められている中、研修の質をさらに継続して高める必要がある。/・マン外管理も法制化される中で、職場での心身の健康を図る取組は今後とも大切な事項である。	2
	○ 検討の余地が多い		
	○ 検討の余地がややある		
町関与の妥当性 (町が主体で取組むべき事業か。)	○ 検討の余地がややある	・町民の人的資源としての資質向上・安定性確保のための企画立案は町主体でおこなうのが望ましいが、実施主体として関係機関・団体等の機会を活用するのが専門性等を高める近道であるので、すべて町の関与でない方策の検討が必要となっている。	2
	○ 検討の余地が多い		
	○ 検討の余地がややある		
役割分担の適切性 (「個人」「地域」:町内会自治会レベル「地域」:自治協議会レベル)が担える部分はないか)	○ 検討の余地がややある	・住民自治の基盤強化に繋がる職員の現場研修を促進するためにも、自治協議会レベルでの地域担当職員の巻き込みが必要な段階を迎えつつある。	1
	○ 検討の余地が多い		
	○ 検討の余地がややある		
目標・意図の達成度 (評価指標目標値やサービス水準の妥当性を勘案し、意図をどの程度達成しているか。)	○ 目標をやや下回った	・職員研修については、職員各自の前向きな参加意識が一部の職員を除いては低いといえる。すべての職員があらゆる研修機会を前向きに捉え、参加のための日常業務の改善をおこない、研修参加時間・日程を確保する必要がある。/・自らの健康に関して自らも心身を管理する認識に偏りが見られる。町民の人的資源として公金による補助支援をおこなっている意味を伝え、対象職員の受診を促す必要がある。	1
	○ 目標を大きく下回った		
	○ 改善の余地が多い		
手段の有効性 (現状の手段が最も有効か、他の手段により更に成果向上が図れないか)	○ 改善の余地がややある	・職員の自学を促すための自主研究グループ活動の支援を高めることで、全体の職員研修参加の気運を高める契機となることを目指す。/各研修を受講した職員の職場でのフィードバック(発表会等)の機会をもつことも必要となっている。/・健康の有意義性についても職員同士が語り合う場が必要である。	1
	○ 改善の余地が多い		
	○ 改善の余地がややある		
他団体との連携 (国・県・他市町村、企業、団体等との連携、活用により更に成果向上が図れないか)	○ 改善の余地がややある	・三位一体改革時に組織的にも財政的にも削減された市町村職員間の実務研究組織が、団塊の世代の大量退職により、急激な世代交代が進んでいる中で、あらためてその有効性を見直す時期にある。組織を超えた連携をもって、事務の有効性を高めるのではないかと考える。	2
	○ 改善の余地が多い		
	○ 改善の余地がややある		
業務の効率化 (業務手順、内容に見直しの余地はないか)	○ 改善の余地が多い	・これまでの課題を踏まえて、研修参加権限を所管する各参事職に委譲する取組をH29年度からおこなうこととしている。/マン外ヘルス対策を共済組合へ委託し、専門的知識が必要な対策について外部支援を受けることとしている。/・地域おこし協力隊採用業務について募集意図の明確化を図り、採用後の効率性を図る必要がある。	2
	○ 改善の余地がややある		
	○ 改善の余地が多い		
投入コストの適切性 (投入するコスト(予算・人件費)は適正か、削減の余地はないか)	○ 改善の余地がややある	・当初予算見積額の有効な執行がなされていないことを重視し、計画的な事務執行の中で、過大な見積積算でないかの検証が必要である。研修に必要な旅費についても事前予約による早期割引制度等の活用がなされていないので、これらを有効に活用することでの旅費予算の効率的な執行方法を検討する必要がある。	2
	○ 改善の余地が多い		
	○ 改善の余地がややある		
財源の確保 (受益者負担は適正か、国、県等の補助等はないか)	○ 改善の余地がややある	・管外研修機関での研修負担金の全額又は半額分を県振興協会の補助制度を活用し運用している。	2
	○ 改善の余地が多い		
	○ 改善の余地がややある		

6 改善及び事務事業の方向性 <Action>

評価者 課室長氏名 奥出 亘

総合評価と今後の方向性	有効性・効率性	妥当性				業務改善についての今後の方向性	
		0点	1点	2点	3点		
総合評価と今後の方向性	いずれか0点	D	C	C	C	・職員の人材育成における研修制度のあり方については、これまで模索しつつ取り組んできているが、内部研修と管外研修のプログラムを明確に切り分けて、年間計画の中で確実に各職員が研修に参加できる環境を整え、また各職員が自らの能力向上は、町民の人的資源たる町職員の責務としてあらためて自覚し、必ず研修参加を果たし、その成果を職場内でも発表する機会を通して、還元して広めていくという職場風土づくりを研修担当課が強力に先導していくために改善されたい。 ・職員の心身の管理は、各所属長等の重要な責務であるとして、心身管理のための機会をすべての職員が活用できるよう率先して環境を整え、受診等をさせるよう改善されたい。	
	いずれか1点	C	C	C	C		
	合計4点	C	C	B	B		
	合計5点	C	B	B	A		
	合計6点	C	B	A	A		
	前年度評価 C	前々年度評価 C					
総合評価と今後の方向性	成果	投入コスト				・研修効果や健診効果を数値化して、その効果を測定できるような仕組みを早期に次年度取り組まされたい。 ・人材育成方針を「人財育成」方針に改訂する作業を通して、時代に即した職員のあらたな育成方針を定め、それぞれに成果指標を定められるよう取り組まされたい。	
		皆減	縮小	維持	拡大		・人事管理に従事する職員の専門性を高めつつ、外部人材(大学研究者等)の支援を受けながら、本町にとって有効な研修のあり方を探求しつつ、旅費の扱いについて、次年度の課題として、有効かつ効率性の高い執行方法を提案されたい。
		向上	C	B	A		
		維持	E	D			
		縮小	F				
休廃止	G						
B 成果向上・費用維持 =		生産性向上		前年施策評価方針 B	成果向上・費用維持		