

施策評価シート(平成23年度の振り返り、総括)

作成日 平成 24 年 6 月 7 日

施策	33	効率的で効果的な行政運営の推進	主管課	名称	総務課	関係課	総合政策課 町民福祉課(窓口・医療)
				課長	篠田 朗		

施策の目的	対象 (誰、何を対象としているのか)	対象指標	単位	20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度見込み	把握方法
	①行政機能	A	職員数	人	328	309	297	288	285
B		課数	箇所	13	14	13	13	14	
C		室・グループ数	箇所	27	25	31	29	38	
D									
意図 (対象がどのような状態になるのか)		成果指標 (意図の達成度を表す指標)	単位	20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度目標	設定の考え方と把握方法
①効率的に、効果的な行政サービスを提供する。		A	納めた税金の対価として、行政サービスが十分に提供されていると感じる町民の割合	%	-	-	-	38.1	
	B	町役場職員の応対・接遇に好感を持っている町民の割合	%	61.0	65.9	-	63.9		
	C	行政機能が効率的で効果的に運営されていると感じる役場職員の割合	%	-	-	-			
	D	定員管理における人口1万人あたりの職員数(類似団体平均数)	人	123.98 (70.31)	118.25 (68.76)	116.42 (68.27)	114.96 (67.32)		
	E								
	F								

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、県がやるべきこと、国がやるべきこと)
	①今後職員減や施設の統廃合により、提供できなくなる行政サービスについて理解してもらい、その一役を担ってもらう。	1) 町がやるべきこと ①今後町民に主体となってしてもらう事を明確にし、説明責任を果たす。 ②事業やサービスの取捨選択と改善を実施する。 ③少人数で効果的なサービスが提供できる組織・体制をつくる。 ④職員の人材育成を推進する。(人事評価、研修等)

<p>1. 施策の成果水準とその背景・要因</p>	<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納めた税金の対価として、行政サービスが十分に提供されていると感じる町民の割合は平成23年度38.1%となった。前年まで町民アンケートにはない項目であるため成果水準は比較できない。地区別では、提供されていると感じる割合に大きな偏りはないが、月夜野地区で感じていない割合が高くなっている。年齢別では年金受給世代である70歳以上で53.9%で全体を大きく上回る結果となった。また、20歳代では30%を下回っており、全体的に税金納入世代で満足度が低い結果となった。今後この割合を上げていくため、更なる効果的な行政サービスの改善が必要である。</p> <p>②町役場職員の対応・接遇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%、平成23年度は63.9%と2.0ポイント下降したが、概ね3分の2の町民の方が好感をもって結果で推移している。人材育成基本方針を策定し、みなかみ町職員として求められる方向性が認識されてきたことが要因の一つではないかと考える。また、職員数の減少により職員自らレベルアップしなければいけないという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63.9%→58.5%、新治地区は64.4%→61.9%と減少となったが、水上地区においては60.9%→78.1%と大幅な上昇となった。年齢別では、60歳代65.8%、70歳以上80.6%と高齢者ほどは職員の対応に好感をもって結果となった。これは、窓口や各事業等において、高齢者に親切丁寧に対応できている結果と推測される。</p> <p>③行政機能が効率的で効果的に運営されていると感じる町役場職員の割合は、アンケート未実施のため、成果水準の比較ができない。町民と職員の意識のずれを図ることは必要であると考え。</p> <p>④定員管理における人口1万人当たりの職員数は、普通会計ベースで平成20年123.98人、平成21年118.25人、平成22年116.42人、平成23年114.96人となっている。平成23年度の類似団体の平均数に対する割合を算出すると40.7%超過している結果となった。これにより職員数は毎年度減少はしているものの、定員管理上では超過率の割合が高い結果となっていることが伺える。職員数の減少要因については、平成27年度職員数240名に向け、勸奨退職の推進、新規職員の採用抑制等、組織のスリム化効率化を推進している結果と考えるが、類似団体も職員数の削減に努力しているため、その差は大幅には縮まっていない。</p>	<p>2)他団体との比較（近隣市町村、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平成23年度4月1日現在の利根沼田管内市町村の職員数(普通会計)は、沼田市429人、川場村51人、昭和村76人、片品村80人、みなかみ町253人である。人口1万人当たりの職員数に置き換え、類似団体の平均数と比較すると、沼田市+3.4人、川場村△57.1人、昭和村△46.7人、片品村△8.3人、みなかみ町+47.6人である。</p> <p>また、みなかみ町と人口規模、産業構造が類似している団体と比較すると、普通会計ベースの実職員数は平成20年124人、平成21年114人、平成22年108人、平成23年103人多い水準であった。また全国131団体中4番目に多い結果となった。当町のように町面積が広く、行政サービスが広範囲に及ぶを考慮すると一概には比較できないが、適正な行政規模により、少数精鋭な行政運営は不可欠となっている。</p> <p>②平成22年度の人件費及び物件費に係る経常収支比率は、県平均40.3%、町村平均38.0%と比較しても低い水準(35.2%は11位/35市町村)にある。近隣市町村では、沼田市35.8%、片品村34.7%、川場村33.5%、昭和村30.9%であり、利根沼田は県内でも低い水準にある。人件費の経常収支比率に限るとみなかみ町は35市町村中5番目に低くなっており、物件費の比率が高いとも考えられる。</p> <p>③職員育成の基準である人材育成基本方針について、県内で未策定団体が8団体あるが、みなかみ町ではこの方針に基づいて人事評価制度を導入し、職員研修なども計画的に実施している。</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、町役場職員の応対・接遇に好感を持っている町民の割合は64.1%となっており、向上の余地が残されている。引き続き職員意識・接遇の改善を行っていかねばならない。</p> <p>②役場職員の減少について異議を唱える町民はいないものの、支所機能の維持を求める声がある。</p> <p>③老朽化した町有施設の改修等の要望があるが、財源確保や統廃合の問題により住民の声に添えられていない。</p> <p>町民アンケートによると、自由記述欄には、職員の人材育成や人件費の削減、組織・人事のあり方などに関する意見が寄せられている。また、この施策に対する満足度は、満足3.3%、やや満足10.8%、やや不満14.9%、不満9.2%となっている。</p>
	<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</p>	<p>①平成18年度から実施している早期勸奨退職制度で勸奨した職員は、平成23年度末までの6年間で合計75名となり、100%の職員が勸奨に応じ退職した。平成22年度は11人の退職者のうち、勸奨退職者は9人、平成23年度は5人の退職者のうち、勸奨退職者は2人であった。</p> <p>②行政評価制度を導入し、全ての施策の実績を評価する施策評価会議や事務事業の優先度評価会議を実施した。また、その評価結果を基に、平成24年度当初予算編成において一般財源の施策別枠配分を実施した。</p> <p>③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、平成22年度に一般職(幼保職を除く)まで試行導入、平成23年度には技能労務職まで含め試行導入を行った。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>④効率的・効果的に行政を運営するため、組織機構の再編を行った。</p> <p>平成22年度 支所機能を本庁へ移し、各支所を総務課扱いとした。 環境行政を進めるため、生活環境課を環境課と上下水道課に分割した。 教育課に生涯学習推進室を設置した。 除雪の効率化を図るため除雪センターを設置した。</p> <p>平成23年度 鳥獣害対策を強化するため、獣害対策センターを設置した。</p> <p>平成24年度 商工業振興、企業との連携を推進するため、まちづくり交流課を新設した。</p> <p>⑤既存の幼稚園・保育園を統合し、平成21年度ににいほりこども園、平成22年度に水上わかくりこども園が開園した。月夜野地区においても、町営の幼稚園と民営の保育園の統合等、こども園設置計画に向けた検討が始まった。</p> <p>⑥職員の仕事の健康管理対策として、管理監督職、及び保健師を対象とした「メンタルヘルス研修」を実施した。(平成24年3月 50名参加)</p> <p>⑦役場の窓口において、パスポート申請・交付の窓口を10月より開設し、106件の申請があり、93件の交付を行った。</p> <p>⑧公の施設の指定管理制度を導入した施設について、運用検討委員会において効果を検証し、基本方針の改定版を策定及び運用の見直しを行った。</p>	<p>3. 施策の課題認識と改革改善の方向</p> <p>①職員採用を抑制しているため、将来的な職員年齢構成にゆがみが生じ、行政サービスの維持に支障をきたすおそれがある。</p> <p>②平成27年度240人体制に向け支所のあり方を検討し、業務の見直しを更に進めるとともに、支所サービスの範囲縮減を町民に理解してもらう努力が必要である。</p> <p>③職員数減少に対応し効率的で効果的な行政サービス実現するためには、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮するための組織・人事のあり方を追及することが肝要である。また、これと並行して職員の人材育成を同時に進める必要がある。</p> <p>④平成24年度より、本格導入となる人事評価制度を、有効に運用し定着させていく。</p> <p>⑤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>⑥行政評価制度をさらに浸透させ、施策や事務事業の評価・見直しを徹底し、効率的で効果的な行政サービスの提供をさらに進めていく必要がある。</p> <p>⑦限られた財源を有効に活用し、みなかみ町独自の創意工夫を凝らした行政の推進を目指す。</p> <p>⑧公務員制度改革や退職共済年金受給開始年齢の引き上げにより、再任用制度、給与体系等に関する制度設計が必要がある。</p> <p>⑨公の施設の統廃合するためには、町民の理解と協力をえながら進める必要がある。</p>