施策マネジメントシート（平成24年度の振り返り、総括）

作成日	平成 25 年 6 月 11 日

基本目標	Ⅵ	住民とともに歩む健全なまち	主管課	名称	総務課
				課長	篠田　朗
施策	32	効率的で効果的な行政運営の推進	関係課	総合政策課（企画、管財）	

施策の目的

対象	意図
①行政機能	①効率的に、効果的な行政サービスを提供する。

基本事業

	基本事業名	対象	意図
1	人材の育成と確保	職員	資質を向上させる。
2	効果的な組織運営	組織	効果的に機能する。
3	事業効果の向上	施策、事務事業	効果を高める。
4	公の施設の有効活用	公の施設	有効に活用される。
5			

成果指標

	成果指標名	単位	区分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
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	%	実績値	38.1	39.1					
			目標値		38.0	38.0	38.0	38.0	38.0	38.0
B	町の職員数	人	実績値	288	285	274				
			目標値		285	278	264	262	252	240
C	職位に求められる能力を発揮していると評価された、評価項目の割合	%	実績値	-	82.7					
			目標値		75.0	76.0	77.0	78.0	79.0	80.0
D	年度目標を達成した、施策の成果指標の割合	%	実績値	-	53.5					
			目標値		-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
E			実績値							
			目標値							
F			実績値							
			目標値							

指標設定の考え方と実績値の把握方法

A）数値が高まれば、効率的に効果的な行政サービスを提供できていると考え成果指標とした。
町民アンケートにより把握　※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思いますか。→「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合
B）適正な職員定員管理状況で行政サービスを提供することが、効率的であるといえるため成果指標とした。特に、町の職員数が多いことから、この数値を把握する。また、人口と産業構造の二つの要素を基準とした類似団体と普通会計レベルで比較が可能。
定員管理調査により把握
C)人材育成基本方針を基本に設定されている能力行動基準に対し、各階級において期待される能力、姿勢を発揮したと評価された割合が高いほど、職員の意識改革と能力と資質の向上が図られている考え成果指標とした。
実績値について、人事評価能力評価結果により把握
D)施策ごとの成果指標の目標値が達成されていれば効果的な行政サービスの提供につながるため成果指標とした。

目標値設定の考え方

A）消費税率が平成26年4月には8％に、平成27年10月には10％にあがることを考えると、平成25～27年度に数値が急激に悪化する可能性がある。平成29年度まで現状の水準を維持する。
B）職員数の削減については、行財政改革行動指針により、平成19年度より最重点課題として勧奨退職の推進等取り組んでおり、今後も継続して取り組んでいく。また、退職共済年金受給年齢の引き上げに伴う再任用制度の改正等が予想されるが、事務の簡素化効率化を目指し、業務の民営化やアウトソーシング等の検討をし、更なる削減を目指していく。【（人口1万人あたり普通会計）類似団体平均：67.32人（H23）、沼田市：81.90人（H23）、みなかみ町：114.96人（H23）】
C）平成23年度能力評価（試行）の結果、期待される能力・姿勢を充分発揮したと評価した割合は、延べ評価項目数2,458に対して75％という結果となった。評価精度の向上等今後課題はあるが、この数値を基本として、毎年度1ポイントの上昇を目標値として、平成29年度には80％を目指す。
D)総合計画の後期基本計画において各施策の目標値を定めた。すべての施策の成果指標において目標値達成を目指す。

施策の目的・目標達成のための役割分担

1. 町民（事業所、地域、団体）の役割	2. 行政（町、県、国）の役割
①行政サービスの見直しについて理解・協力し、その一役を担う。	①町民への説明責任を果たす。 ②行政サービスの取捨選択と改善を行う。 ③少人数で効果的なサービスが提供できる組織・体制をつくるとともに、職員の育成を推進する。

施策を取り巻く状況

1. 施策を取り巻く状況（対象や法令等）は今後どのように変化するか？	2. 施策に対して、住民や議会からどんな意見や要望が寄せられているか？
①地方公務員改革の基本的な方向性が示され、その中で、人事評価及びその他の能力の実証に基づいた任用をするよう示されている。 ②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が変更となる可能性がある。 ③外部委託できる業務の範囲が拡大する可能性がある。 ④施設の老朽化がすすむ。職員が減少し、組織が小さくなる。 ⑤消費税が平成26年4月に8％、平成27年10月に10％と段階的な引き上げが予定されている。	①昨年度実施の町民アンケートでは、3分の2の町民が町役場職員の応対・接遇に好感を持っているいう結果ではあったが、まだまだ向上の余地がある。引き続き職員の意識・接遇の改善を行っていかなければならない。 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。 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応えられていない。 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、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。

施策	32	効率的で効果的な行政運営の推進	主管課	名称	総務課
				課長	篠田　朗

施策の成果水準の分析と背景・要因の考察

	実績比較	背景・要因
①時系列比較	□ かなり向上した。 ☑ どちらかといえば向上した。 □ ほとんど変わらない。（横ばい状態） □ どちらかといえば低下した。 □ かなり低下した。	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%、平成24年度39.1%と1.0ポイント向上した。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53.3%で全体を大きく上回る結果となった。また、子育て世代である30～39歳代まで20%を下回っており、全体的に税金納入世代でに満足度が低い結果となった。30歳代は子育て、独身など色々なニーズを持つ世代である。今後この割合を上げていくため、多様化するニーズに更なる効果的な行政サービスの改善が必要である。 ②職員数は、平成20年328人、平成21年309人、平成22年297人、平成23年288人、平成24年285人と5年間で43人減少。平成24年度末には勧奨退職等の推進により11名の削減となった。職員数の減少要因については、平成29年度職員数240名に向け、勧奨退職の推進、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。 ③「職位に求められる能力を発揮していると評価された、評価項目の割合」は、平成24年度より本格導入のため成果水準は比較できない。 ④「年度目標を達成した、施策の成果指標の割合」は、58.2%であった。前年度の指標はないため次年度以降の比較となる。
②他団体との比較	□ かなり高い水準である。 □ どちらかといえば高い水準である。 □ ほぼ同水準である。 ☑ どちらかといえば低い水準である。 □ かなり低い水準である。	①平成24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426人、川場村52人、昭和村77人、片品村83人、みなかみ町252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＋6.6人、川場村△58.9人、昭和村△48.7人、片品村+12.1人、みなかみ町＋48.1人である。 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で平成21年114人、平成22年108人、平成23年103人、平成24年104人多い水準であった。また全国141団体中5番目に多い結果となった。平成24年度の定員管理上の超過率割合は40.9%となり、類似団体に比べ超過率が高い結果となっている。本町のように町面積が広く、行政サービスが広範囲に及ぶことを考慮すると一概には比較できないが、適正な行政規模と少数精鋭による行政運営は不可欠となっている。 ②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、職員研修についても研修計画に基づき計画的に実施している。
③目標の達成状況	□ 目標値を大きく上回った。 ☑ 目標値を多少上回った。 □ ほぼ目標値どおりの成果であった。 □ 目標値を多少下回った。 □ 目標値を大きく下回った。	①納めた税金の対価として、行政サービスが充分に提供されていると感じる町民の割合は、目標値を1.1ポイント上回る結果となったが、今後消費税導入後の数値を注視し、判断する必要がある。 ②職員数については、勧奨退職の推進及び新規採用職員の抑制により目標値以上の成果があった。 ③「職位に求められる能力を発揮していると評価された、評価項目の割合」については、目標値を上回る結果となった。目標値以上の数値になった要因は、評価の中心化傾向が見受けられるためで、今後評価精度の向上が課題である。また、人事評価本格導入1年目であるため、次年度以降の数値を確認する必要があり、場合により目標値を修正する必要がある。 ④全152成果指標中、現状で数値を把握できない指標を除く目標を達成した指標の割合は53.5%であった。施策別では、「まちなみの整備」、「水道の整備」、「観光の振興」、「交流連携の促進」は全ての指標で目標値を達成している。

成果実績に対しての取り組みの総括

①平成18年度から実施している早期勧奨退職制度で勧奨した職員は、平成24年度末までの7年間で合計84名となり、100%の職員が勧奨に応じ退職した。平成24年度は13人の退職者のうち、勧奨退職者は9人であった。また、新規職員採用についても2名に抑制し、計画以上の職員削減となった。
②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、評価結果に基づき平成25年度当初予算編成においても一般財源の施策別枠配分を実施した。
③総合計画の平成25～29年度を対象とした後期基本計画を策定した。
④平成21年度策定した「人材育成基本方針」に基づき、平成21年度より3年間試行導入後、平成24年度より人事評価の本格導入を行った。
⑤職員一人ひとりの資質・能力・スキルを向上させる研修制度を確立するため、みなかみ町職員研修計画を新たに策定した。
⑥職員のこころの健康管理対策として、一般職を対象とした「メンタルヘルス研修」を実施した。（平成25年3月　155名参加）
⑦平成24年度末に指定管理期間が満了する公の施設について、平成25年度から「月夜野学童クラブ」を新規に指定管理を導入し、4施設を継続更新した。
　また、「見晴荘」を用途変更を視野に入れるため直営に戻した。
⑧「高齢者生きがいセンター」は、平成24年12月に廃止し普通財産に位置づけ、民間が運営する障害者デイサービスセンターとして貸し付けた。
⑨「新治弓道場」は、利用者と協議が整い、平成25年度に撤去費の予算措置を行った。

今後の課題と取り組み方針（案）

	基本事業名	今後の課題	平成26年度の取り組み方針（案）
1	人材の育成と確保	職員数が減少する中、人材育成基本方針に基づき、職員の意識改革と育成に計画的に取り組む必要がある。	職員一人ひとりのやる気と能力を高めるため、年間研修計画に基づき各種研修を実施するとともに、人事評価制度を有効に運用し、定着させる。
2	効果的な組織運営	多様な住民サービスや複雑化する事務事業に適切に対応できるよう、組織の見直しや職員の適正配置を行うとともに、事務の効率化を推進していく必要がある。	再任用制度導入を視野にいれ、行財政改革行動指針計画期間後の組織全般について見直し、平成27年度以降の組織の方向性を示す。
3	事業効果の向上	総合計画の後期基本計画の策定にあたり、施策ごとの現状と課題を整理し、計画期間における取り組み方針が示された。今後は施策ごとの事務事業を、施策の取り組みに照らし合わせ整理・統廃合を含めた改革・改善をしていく必要がある。	後期基本計画に基づいた取り組みを行っていく。 行政評価制度を活用し、施策優先度結果と事務事業優先度結果を予算編成に活かしていく。
4	公の施設の有効活用	平成20年12月に公共施設の統廃合等検討委員会から「町が管理する公共施設のあり方について」の答申が提出されている。答申に基づき、施設の統廃合を進めるために、地元限定施設については地元管理あるいは地元譲渡を進める必要がある。しかしながら、地域の要望により整備している施設が多く、地域の理解を得ながら進めることが肝要である。	不要となった施設の廃止を進め、関係者の承諾が得られている施設については、予算措置を行い撤去を進める。スポーツ施設と火葬場の整備については、検討委員会の結果を踏まえ、対応することとする。 未利用の町有地及び建物について賃貸や売却等を積極的に進める。
5			