

第4次三春町行財政改革大綱 実施計画書

作成日 平成 22 年 9 月 30 日

分類	3-1-1	実施項目	定員管理適正化計画の推進	担当課	総務課	
現状・課題	平成18年4月に策定した「三春町定員適正化計画」により、平成17年度末で173人であった職員数は、平成21年度末で157人となり、計画に基づく目標を達成している。 一方で、職員数減により一人当たりの業務量が増大し、超過勤務や振替休日が増加傾向にある。また、今後大量退職が見込まれるため、計画的な職員採用が求められる。					
実施計画	平成22年度において、事務事業量に対する適正な職員数を検証し、平成23年～平成27年を計画期間とした新たな「三春町定員適正化計画」を策定する。 また、超過勤務や振替休日の縮減を図る方策を検討し、さらには事務事業の委託等の検討を進め、適正な人事管理に努める。					
効果	組織力の強化と少数精鋭の組織体制が確立される。 また、事務事業の見直しにより、超過勤務等の縮減や組織のスリム化が図られる。					
成果指標	年度計画に基づく職員数（町民1,000人当たりの職員数） 職員超過勤務時間数 職員総人件費の削減					
数値目標	平成21年度決算	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
	164人(8.94人) 一人当たり月 6.9時間 11,190千円	162人(8.89人) 一人当たり月6時 間 11,190千円	新たな計画に記載する。			→

年度	H22	H23	H24	H25	H26
スケジュール	「三春町定員管理適正化計画」の実績検証と新たな計画(H23～H27)の策定。 超過勤務等のあり方と臨時職員業務の見直しを検討する。	計画に基づく定員管理を実施する。			→
		超過勤務等の抑制と臨時職員業務を削減する。			→

検証・評価の状況

達成状況	
効果	
評価	(自己評価)
	(行財政改革職員委員会・町振興対策審議会評価)

第4次三春町行財政改革大綱 実施計画書

作成日 平成 22 年 9 月 30 日

分類	3-2-1	実施項目	人事評価制度の適正な運用				担当課	総務課
現状・課題	平成19年度に「三春町職員勤務評定実施規程」を制定し、職員の勤務評定と目標管理制度を合わせた人事評価を実施している。 求められる職員像を具体化した勤務評定項目の検討、評価者の評価エラー防止及び人材育成に活かすための評価結果の活用方法等が検討課題となっている。							
実施計画	勤務成績を公平かつ適正に評価できる評定要素や配点の見直しなどを随時行う。 勤務評定の精度を上げるために、外部講師を招いた評価者研修やマニュアル等の整備を行う。 また、勤務評定と目標管理制度をリンクさせることにより、人材育成型の人事評価制度を確立する。							
効果	職員の意欲や能力を引き出すことができる。 職員の能力開発に資することから、組織全体として人材育成が図られる。							
成果指標	評価方法等の見直しを随時行う。 評価者研修を実施する。 勤務評定と目標管理制度をリンクさせた人事評価を実施する。							
数値目標	平成21年度決算	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度		
	評価を2回実施し、うち1回配点を見直した。 評価資料を随時提供した。	前期、後期において評価者の意見集約を行う。 後期に評価者研修を実施する。	随時見直しを行う。 評価者研修実施 マニュアル等の整備を行う。	随時見直しを行う。 評価者研修実施 マニュアル等に基づく実施。	随時見直しを行う。 評価者研修実施 マニュアル等に基づく実施。	随時見直しを行う。 評価者研修実施 マニュアル等に基づく実施。		

年度	H22	H23	H24	H25	H26
スケジュール	評価者の意見等を集約して、評価方法の見直しを検討する。	評価方法の見直しを随時行う。			▶
	評価者研修を実施する。	目標管理制度とリンクさせた人事評価マニュアル等の整備	マニュアル等に基づく人事評価の実施		▶

検証・評価の状況

達成状況	
効果	
評価	(自己評価)
	(行財政改革職員委員会・町振興対策審議会評価)

第4次三春町行財政改革大綱 実施計画書

作成日 平成 22 年 9 月 29 日

分類	3-2-2	実施項目	目標管理制度の適正な運用				担当課	総務課
現状・課題	<p>目標管理制度については、平成19年度の試行に始まり、平成20年度より本格実施に至っている。 3年の実施期間を経て、制度も定着しており、組織目標や個人目標の平準化に取り組んでいる現状にある。 平準化が難しい点は、日々、組織や個人の創意工夫や企画力が大いに発揮できる部門と、ほとんどの業務が通常業務に終始する部門など、部門による業務形態の相違によるものである。 これらを踏まえ、目標についての組織や個人の意識改革が課題である。</p>							
実施計画	<p>目標管理の原理は、課題や改善項目のない職種は存在しないことである。 平成21年度から、組織目標については公表し、単に事務分掌を列記した組織目標から目的意識をもった組織目標への変換と組織目標の平準化を進めており、今後も推進する。 個人目標についても、組織目標に基づく個人目標の形式が確立されれば、おのずと組織目標遂行に向けた個人目標となるはずであり、個人目標の平準化に向かうものと考えられる。 達成基準の設定については、目標の中で、個々の資質が関わる面が大きく、長期的スパンで検討する。</p>							
効果	<p>目標管理制度は、多々の課題を残しながらも定着したものと考えられる。 組織目標と個人目標の一元化が確立されれば、個人目標の達成度が勤務評定と連携可能となり、組織の活性化と職員の職務意識の高揚が図られる。</p>							
成果指標	<p>組織目標の平準化と個人目標との一元化及び勤務評定との連携 達成基準の設定</p>							
数値目標	平成21年度決算	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度		
	組織目標公表	組織目標公表 組織目標の平準化 検討	組織目標公表 組織目標の平準化 検討	組織目標公表 組織目標の平準化	組織目標公表 組織目標と個人目標との一体化	組織目標公表 達成基準の設定		

年度	H22	H23	H24	H25	H26
スケジュール	組織目標の公表、組織目標の平準化と個人目標との一元化及び勤務評定との連携				
			達成基準の検討		

検証・評価の状況

達成状況	
効果	
評価	(自己評価)
	(行財政改革職員委員会・町振興対策審議会評価)

第 4 次三春町行財政改革大綱 実施計画書

作成日 平成 22 年 9 月 30 日

分類	3-3-1	実施項目	人材育成機能の強化				担当課	総務課
現状・課題	地方分権の進展に伴い、地方自治体も自己決定・自己責任の行政運営が求められている。当町においても、自主・自立のまちづくりを推進しており、町民の期待に応えられる職員の能力開発と資質向上が必要である。							
実施計画	平成 22 年度が最終年度となる現在の人材育成基本方針を見直し、新たな人材育成基本方針を策定し推進する。 (先進地視察研修の充実、目標管理制度や人事評価制度の適正な運用等)							
効果	職員の能力開発及び資質向上を図ることにより、町民との信頼関係が強化され質の高い行政運営が可能となり、自主・自立のまちづくりを推進することができる。							
成果指標	研修の充実 目標管理及び人事評価の精度向上							
数値目標	平成21年度決算	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度		
	各種研修の実施 目標管理の実施 勤務評定の給与 へ反映	研修の充実 目標管理と人事 評価の精度向上	研修の充実 目標管理と人事 評価の精度向上	研修の充実 目標管理と人事 評価の精度向上	研修の充実 目標管理と人事 評価の精度向上	研修の充実 目標管理と人事 評価の精度向上	研修の充実 目標管理と人事 評価の精度向上	

年度	H22	H23	H24	H25	H26
スケジュール	現在の人材育成基本 方針見直し及び新方 針の策定	新方針の推進	新方針の推進	新方針の推進	新方針の推進

検証・評価の状況

達成状況	
効果	
評価	(自己評価)
	(行財政改革職員委員会・町振興対策審議会評価)

第4次三春町行財政改革大綱 実施計画書

作成日 平成 22 年 9 月 30 日

分類	3-3-2	実施項目	職員研修制度の充実				担当課	総務課
現状・課題	地方分権に対応するため、職員の能力開発と資質向上が求められており、職員研修は有効な手段である。限られた予算と時間の中で、より効率的・効果的な研修を行う必要がある。							
実施計画	毎年度、研修計画を策定し、計画的に研修を行う。 (1)外部研修 ふくしま自治研修センター、市町村アカデミー及び自治大学校等の研修機関への派遣、他市町村等先進事例調査・研究の実施、県との人事交流の実施。 (2)内部研修 OJTの実施、新採用職員研修、文書管理研修、重点事業研修、外部講師を招いた政策形成能力向上研修、職員スキルアップ研修等を実施する。 (3)自己啓発支援 自己啓発に資する研修経費の補助、各種セミナー・講演会等の職員研修への位置づけを行う。							
効果	研修制度を充実することにより、職員の能力開発と資質向上が図られ、質の高い行政サービスにつながる。							
成果指標	外部研修受講者数（延べ人数） 内部研修受講率（出席者数 / 対象者数）							
数値目標	平成21年度決算	平成 2 2 年度	平成 2 3 年度	平成 2 4 年度	平成 2 5 年度	平成 2 6 年度		
	48人 31.5%	50人 33%	50人 35%	50人 35%	50人 35%	50人 35%		

年度	H22	H23	H24	H25	H26
スケジュール	研修規程の見直し 年度計画に基づく研修の実施	年度計画に基づく研修の実施	年度計画に基づく研修の実施	年度計画に基づく研修の実施	年度計画に基づく研修の実施

検証・評価の状況

達成状況	
効果	
評価	(自己評価)
	(行財政改革職員委員会・町振興対策審議会評価)

第4次三春町行財政改革大綱 実施計画書

作成日 平成 22 年 9 月 30 日

分類	3-4-1	実施項目	簡素で効率的な組織体制の確立				担当課	総務課
現状・課題	<p>地方分権の進展の中、町の施策・事業が迅速かつ確に実施できるよう、町はこれまでに、行政組織の見直しを行い、縦割り型の係制を廃止してグループ制を導入し、行政組織力の強化を図り、また、町の主要課題においては、随時、各課等の枠を越えて委員会等を組織し意見の集約を行うなど、連携をしながら対応してきた。職員数減や厳しい財政状況の中、更に柔軟で迅速な意思決定が可能な簡素で効率的な組織の確立が求められている。</p>							
実施計画	<p>事務事業の見直しを行い、民間委託や指定管理者制度等が適している事業については移行を推進する。適正な定員管理に基づく人材確保及び人材育成により組織力の強化を図り、町民目線に立った町民に分かりやすい組織作りを行う。</p>							
効果	<p>事務事業の見直しや民間委託等により、事務事業のコスト縮減や人材育成による組織力の強化が図られることにより少数精鋭の組織体制となり、組織のスリム化が図られることにより迅速な意思決定が図られる。</p>							
成果指標	<p>適正な職員数による柔軟かつ迅速な意思決定が可能な組織の形成</p>							
数値目標	平成21年度決算	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度		

年度	H22	H23	H24	H25	H26
スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> ・事務事業の見直し、民間委託（指定管理者制度を含む）等が適した事務事業の検討 ・時代に即した行政組織体制の見直し（課・グループ等の再編等） 				→

検証・評価の状況

達成状況	
効果	
評価	(自己評価)
	(行財政改革職員委員会・町振興対策審議会評価)

第4次三春町行財政改革大綱 実施計画書

作成日 平成 22 年 9 月 30 日

分類	3-4-2	実施項目	職員提案制度の充実				担当課	総務課
現状・課題	職員提案制度については、昭和37年度からあったが、平成22年度より従来の事務改善提案から町政運営全般に関する提案に拡充され、受理した提案に対しては審査委員会で審査の上、採用提案者を褒賞する等、内容が改正されたが、現時点での職員からの提案はない。							
実施計画	<p>「三春町職員の提案制度に関する規程」に基づき実施。</p> <p>提案の種類 行政施策又は行政運営に関するもの 町民サービスの向上に役立つもの 経費の節減又は収入の増加に関するもの 事務及び作業能率に関するもの 執務環境の改善に役立つもの その他行政全般において効果が期待できるもの</p> <p>提案の時期 随時 特定の事項について期間を定めて募集</p> <p>提案制度の流れ 提案提出（随時・募集） 受理・不受理決定 提案審査委員会審査 採用・不採用 採用へは褒賞</p>							
効果	職員の積極的な提案を奨励することや特定事項について広く職員に提案を募集することにより、職員の政策形成能力の向上が図られる。また、職員の行政意識や職務意識の向上が図られることにより、事務の効率化や住民サービスに資する。							
成果指標	職員提案が増加し、採用提案の実現件数が増加すること。							
数値目標	平成21年度決算	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度		
	提案件数0件	提案件数 職員数の約10%	提案件数 職員数の約10%	提案件数 職員数の約10%	提案件数 職員数の約10%	提案件数 職員数の約10%	提案件数 職員数の約10%	

年度	H22	H23	H24	H25	H26
スケジュール	実施計画に基づき実施。 ・随時、職員の自己啓発研修や現地研修の支援を行い改革・改善の意識の機会を設ける。 ・職員提案拡充初年度であり、管理職に事例を提示してもらおう。	実施計画に基づき実施。 ・随時、職員の自己啓発研修や現地研修の支援を行い改革・改善の意識の機会を設ける。 ・提案のテーマや募集期間の設定の検討を行う。			→

検証・評価の状況

達成状況	
効果	
評価	(自己評価)
	(行財政改革職員委員会・町振興対策審議会評価)