

令和6年度施策評価シート（評価対象年度 令和5年度）

●基本情報

施策名	【11】行政改革の推進			評価番号	5-4-11
基本計画	基本方針	【5】みんなが主役でともに進むまちづくり			
	基本施策	【4】効果的・効率的な行財政運営の推進			
担当課（係）	政策企画課（政策企画係）		総務課（人事給与係）		
担当課（係）	（ ）		（ ）		

●施策の方向 ～PLAN～

施策の方向	○質の高い行政サービスを効率的・効果的に提供するために、行政改革サービスを積極的に推進します。 ○効果的、効率的な行政組織機構の確立により、町民サービスの向上を目指します。 ○職員研修や人事評価を利用し、職員の意識改革・能力開発を促進し、人材育成に努めます。
-------	--

●令和5年度主な取組 ～DO①～

主な取組	①行財政改革行動計画の推進					
取組内容	利根町新行財政改革行動計画に基づき4つの視点及び80の具体的な取組項目により行財政改革に取り組むことで、町の最上位計画である「第5次利根町総合振興計画」に基づいた効果的、効率的な行財政運営を推進することができた。 （1）利根町行政改革本部会議（2回開催）（2）利根町行政改革懇談会（1回開催） ※利根町行政改革懇談会構成員の所属先…流通経済大学、国保運営協議会委員、更生保護女性会会員、公募委員（2名） また「第5次利根町総合振興計画」の進行管理として、令和5年10月より行政評価を財務会計システムに導入し、施策及び指標を点検評価する上で、予算などのデータ連携が可能となり、効率的な行政運営の推進を図った。					
構成事業		事業名（取組名）	評価		事業名（取組名）	評価
	1	行政改革推進事務	現状維持	4		
	2			5		
	3			6		
主な取組	②組織の活性化と人材の育成					
取組内容	稲敷地方広域市町村圏事務組合（以下「稲敷広域」と記述）および茨城県自治研修所主催の市町村職員向け各種研修に職員を計画的かつ積極的に派遣し、職員の資質向上と能力開発に努めた。 人事評価制度を活用し、評価結果を被評価者に面接を通じた確にフィードバックすることにより、職員の意欲を引き出し、人材育成を図ることに努めた。					
構成事業		事業名（取組名）	評価		事業名（取組名）	評価
	1	職員研修事業	現状維持	4		
	2	人事給与事務	現状維持	5		
	3			6		

●事業費 ～DO②～

支 出	主な歳出の節		令和３年度（実績）	令和４年度（実績）	令和５年度（実績）
	内 訳	7 報償費	0 円	10,000 円	4,450 円
		8 旅費	6,072 円	65,928 円	142,932 円
		12 委託料	110,000 円	209,000 円	319,000 円
		18 負担金、補助及び交付金	350,000 円	386,100 円	409,000 円
		1 報酬	17,400 円	13,200 円	17,400 円
		その他	円	60,500 円	297,000 円
	事業費 計		483,472 円	744,728 円	1,189,782 円
財 源	主な歳入の科目		令和３年度（実績）	令和４年度（実績）	令和５年度（実績）
	内 訳	国支出金	0 円	0 円	円
		県支出金	0 円	0 円	円
		受益者負担金	0 円	0 円	円
		地方債	0 円	0 円	円
		その他	0 円	0 円	円
		一般財源	483,472 円	744,728 円	1,189,782 円
	事業費 計		483,472 円	744,728 円	1,189,782 円

●評価 ～CHECK～

進捗状況	○ 順調	現状分析	行政改革推進事務については、令和2年度に策定した「新行財政改革行動計画」に基づき、各項目に掲げた目標について着実に事業を実施していることから順調である。 職員研修事業については、概ね計画通り研修の受講を進めることが出来た。 人事評価制度（人事給与費）については、外部企業に研修を依頼し、目標設定の方法や評価基準について理解を深めることができた。
	● 概ね順調		
	○ やや遅れている		
	○ 遅れている		

●改善 ～ACTION～

今後の方向性	「利根町新行財政改革行動計画」に基づき事業に取り組み、取組実績を毎年度本部及び懇談会に報告し、必要に応じて計画の見直しを行う。		
	また、令和6年度で現行計画の計画期間が終了するため、令和6年度は新たな計画策定にあたって行財政改革取組項目の洗い出しや見直しを行い、今後6か年の取組等をまとめた「第2期利根町行財政改革行動計画」を策定し、利根町の行政改革の更なる推進を図る。 職員研修事業については、今後も計画的に職員を各種研修に参加させ、職員の資質向上と能力開発に努める。 人事評価については、職員の職務への意欲を引き出し、人材育成の手段として活用することが目的であることを再認識し、より公平で民主的な制度として活用できるよう制度の見直し等も視野に入れながら継続して実施する。		