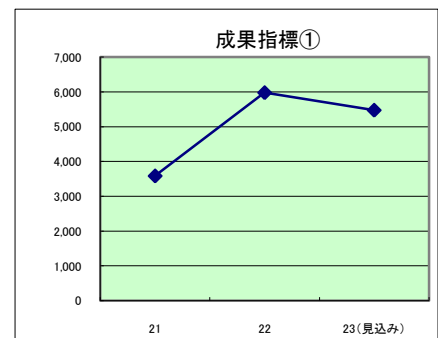
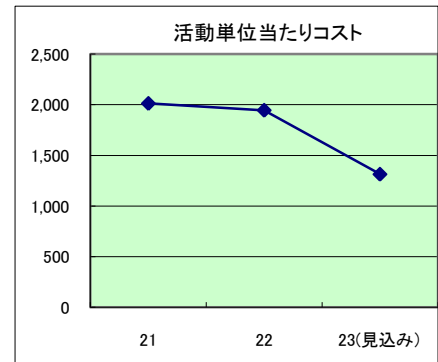


事務事業名	福利厚生会関係事務		会計		
総合基本計画	まちづくりの目標(章)	5	信頼に基づく市民とともに作るまち	予算科目	
	施策(節)	3	行財政運営	項目	
	施策の方向			事業	
	関連する計画等			作成部署	市長公室人事課
事業の目的	対象(誰を・何を)		連絡先	072 - 958 - 1111	内線 3432
事業の内容	特別職、正職、再任用の職員				
	意図(どういう状態にしたいのか)				
	職員の福利厚生を図る羽曳野市職員福利厚生会の事務局として職員の福利の増進を図る。				
	羽曳野市職員福利厚生会の事務局として、役員会の開催、福利厚生会の予算・決算・経理・庶務の事務を行う。				
根拠法令等	地方公務員法、職員の厚生制度に関する条例				
事業開始時期	☐ 昭和 年開始 ☒ 明確にはわからない 終了年度 平成 年度 ☐ 平成 ☐ 市制施行(昭和34年)以前より行っている				
事業開始時からの状況変化	職員の福利厚生を担っていた大阪府市町村職員互助会が平成21年3月31日に解散したため、職員の福利厚生に対して福利厚生会の果たす比重が大きくなっている。				
市民や議会の要望					
実施手法	☐ 直営 ☒ 一部委託 ☐ 全部委託 ☐ 補助金・助成金 ☐ その他()				
委託先	☐ 市外郭団体委託 名称()		委託内容	福利厚生会の民間アウトソーシング会社の会員に加入	
	☒ 民間委託 ☐ その他				

区 分		21年度	22年度	23年度	
		(実績)	(実績)	(見込み)	
事業費【1】		(千円)			
人件費【2】		(千円)	1,500	1,440	
職員数	正規職員	0.20 人	0.20 人	0.20 人	
	再任用職員	0.00 人	0.00 人	0.00 人	
	嘱託職員	0.00 人	0.00 人	0.00 人	
	臨時職員	0.00 人	0.00 人	0.00 人	
	超過勤務(参考)	(時間) 0.00 時間	0.00 時間	0.00 時間	
総事業費 (【1】 + 【2】) 【A】		(千円)	1,500	1,440	
財源内訳	国費	(千円)			
	府費	(千円)			
	市債	(千円)			
	その他 (手数料・使用料等)	(千円)			
	一般財源	(千円)	1,500	1,440	
活動指標(事業の活動実績)【B】		単位	21年度	22年度	23年度(見込み)
① 会員数		人	745	740	1,095
②					
③					
活動単位当たりコスト (【A】 / 【B】 ①)			2,013 円	1,946 円	1,315 円
市民1人当たりコスト (【A】 / 人口)			13 円	12 円	12 円



成果指標 (事業目的の達成度を測る指標)	指標名	単位	指標設定の考え方	平成21年度		平成22年度		平成23年度
	① (式)	人	参加事業と実施事業がニーズがあっていることと比較的強い相関関係があると考えられる。	目標	3,725	3,700	達成率(%)	5,475
				実績	3,587	5,979	161.6%	
	② (式)			目標			達成率(%)	

市の関与の必要性	市の関与が必要な理由									評価	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	必要性	分析・評価の説明
	法令上の義務	受益者が不特定多数	最低限の生活水準を確保	市民の不安を解消	社会的経済的弱者を対象	民間だけでは負担しきれない	民間だけでは供給不足	市の特色等を市内外へ発信	第三者にも受益がある	有	地方公務員法にも職員の福利厚生を図らなければならない旨定められている。

分析・評価	視点	分析のためのチェック点	はい	いいえ	該当なし	分析・評価の説明
	妥当性	市民ニーズが高い	☐	☐	☒	地方公務員法にも職員の福利厚生を図らなければならない旨定められている一方、その時の妥当な福利厚生水準がある。社会情勢の変化に対応した適正な水準の福利厚生水準を保っていかなければならない。
		市民ニーズに比較してサービスの供給過剰となっていない	☐	☐	☒	
		社会情勢の変化に対応している	☒	☐	☐	
		他市の水準と比較しても、対象範囲や水準を見直す必要がない	☐	☒	☐	
		国・府の事業と重複していない	☒	☐	☐	
		事業を休止、廃止した場合の影響度が大きい	☒	☐	☐	
		緊急性が認められる	☐	☐	☒	
	効率性	単位コストが適切である(経年、他市比較など)	☒	☐	☐	福利厚生事業の民間委託など効率的な実施が求められる。
		受益者負担の割合は適当である	☒	☐	☐	
		人員を削減する余地がない	☒	☐	☐	
		事業費を削減する余地がない	☐	☐	☒	
		簡略化できる方法や手段がない	☐	☒	☐	
		市の他事業と重複していない	☒	☐	☐	
		民間活力(民間委託、NPO、ボランティア、PFIなど)の活用について検討の余地がない	☐	☒	☐	
	有効性	上位の施策(目的)が明確である	☒	☐	☐	地方公務員法にも職員の福利厚生を図らなければならない旨定められており必要な事業であるが、民間委託など効率的な実施が求められる。
		上位の施策(目的)への貢献度が高い事業である	☒	☐	☐	
		成果を向上させる余地がない	☐	☒	☐	
		市民の視点にたってサービスが提供されている	☐	☐	☒	
	協働性	事業の企画、立案に市民が参加している	☐	☐	☒	
		事業の実施に向けて、市民と情報の共有が図られている	☐	☐	☒	
		事業の実施について積極的に市民の意見を反映している	☐	☐	☒	
		事業の実施に市民の参加、協力が得られている	☐	☐	☒	
	達成度	成果指標の目標値は適正である	☒	☐	☐	予算の範囲内で事業を行い、会員からは好評である。
		成果指標の実績値は目標値以上である	☒	☐	☐	
		成果指標は前年度より向上している	☒	☐	☐	

担当部局評価	総合評価	
	☐ 拡大・充実 ☒ 現状維持 ☐ 方法改善 ☐ 民営化・民間委託 ☐ 縮小 ☐ 廃止・休止 ☐ 完了	
	評価の理由	
	大阪府市町村職員互助会が平成21年3月31日に解散された後、それを補うために民間のアウトソーシング会社の会員となり、その会員としての福利厚生を受けているが、会費の割りにサービスが充実しており、会員からは好評であるため。	
	今後に向けて(取組方針、具体的な改善改革案など)	
行革本部評価	平成23年度から一定条件を満たす嘱託職員・臨時的任用職員は、福利厚生会へ加入する方針である。今後とも少ない金額でより満足度の高い福利厚生事業を実施できるよう方法を検討していく。	
	総合評価	評価理由・意見
	☒ 拡大・充実 ☐ 現状維持 ☐ 方法改善 ☐ 民営化・民間委託 ☐ 縮小 ☐ 廃止・休止 ☐ 完了	