

事務事業評価シート

(平成 26 年度実施事業)

事務事業名	地域材流通加工関連人材育成事業			事業コード	2952
所属コード	142000	課等名	林政課	係名	林政係
課長名	高橋 山雄	担当者名	平山 久枝	内線番号	6054
評価分類	☒ 一般 ☐ 公の施設 ☐ 大規模公共事業 ☐ 補助金 ☐ 内部管理				

1 事務事業の基本情報・・・・・・・・・・・・・・・・

(1) 概要（旧総合計画体系における位置づけ）

総合計画 体系（旧）	施策の柱	活力ある産業の振興	コード	5
	施策	活力ある農林業の振興	コード	1
	基本事業	生産基盤の整備	コード	2
予算費目名 (H26)	一般会計 6 款 2 項 2 目 地域材流通加工関連人材育成事業（021-01）			
特記事項 (H26)				
事業期間	☒ 単年度 ☐ 単年度繰返 ☐ 期間限定複数年度		開始年度	年度
根拠法令等 (H26)				

(2) 事務事業の概要

若年者未就職者を中心に雇用し、間伐や測量等の森林内作業、木材の製材・加工等の製材工場内作業、森林普及啓発活動の補助を通じて、林業の基本的な技能及び知識の習得を目指す。また、沿岸被災地で手入れが遅れている森林に派遣し、森林復旧と森林施業の推進に寄与する。

(3) この事務事業を開始したきっかけ（いつ頃どんな経緯で開始されたのか）

林業従事者の高齢化が叫ばれる中、人材の育成は急務の課題であった。雇用の創出を目的とした緊急雇用創出事業が活用できることとなり、林業従事者数の底上げを図るために実施。

(4) 事務事業を取り巻く現在の状況はどうか。(3)からどう変化したか。

林業従事者の不足や高齢化の課題解消は、林業に携る人を育成するところから始まるので、長期的な取り組みである。

また、林業の作業は特殊で危険もあり、短期間で習得するのは困難であるため、将来を見据えた地道な育成が必要である。

2 事務事業の実施状況（Do）・・・・・・・・・・・・・・・・

(1) 対象（誰が，何が対象か）

人材育成人数（事業の被雇用者）

(2) 対象指標（対象の大きさを示す指標）

指標項目	単位	23 年度 実績	24 年度 実績	25 年度 実績	26 年度 見込み	26 年度 実績
A 人材育成人数	人	5	5	3	3	3
B						
C						

(3) 26 年度に実施した主な活動・手順

沿岸の森林復旧を目的とした林内作業補助を行うとともに，切り出した木の製材・加工研修を実施した。

(4) 活動指標（事務事業の活動量を示す指標）

指標項目	単位	23 年度 実績	24 年度 実績	25 年度 実績	26 年度 目標値	26 年度 実績
A 人材育成人数	人	5	5	3	3	3
B						
C						

(5) 意図（対象をどのように変えるのか）

研修や作業補助を通じて，将来，林業に従事する人材を育成する。

(6) 成果指標（意図の達成度を示す指標）

指標項目	性格	単位	23 年度 実績	24 年度 実績	25 年度 実績	26 年度 目標値	26 年度 実績
A 人材育成人数	☐ 上げる ☐ 下げる ☒ 維持	人	5	5	3	3	3
B	☐ 上げる ☐ 下げる ☐ 維持						
C	☐ 上げる ☐ 下げる ☐ 維持						

(7) 事業費

項目	財源内訳	単位	23 年度 実績	24 年度 実績	25 年度 実績	26 年度 計画	26 年度 実績
事業費	①国	千円					
	②県	千円	20,934	20,033	10,958	15,248	14,414
	③地方債	千円					
	④一般財源	千円					
	⑤その他()	千円					
	A 小計 ①～⑤	千円	20,934	20,033	10,958	15,248	14,414
人件費	⑥延べ業務時間数	時間	80	80	80	80	80
	B 職員人件費 ⑥×4,000 円	千円	320	320	320	320	320
計	トータルコスト A+B	千円	21,254	20,353	11,301	15,568	14,734
備考							

3 事務事業の評価 (See)

(1) 必要性評価（評価分類が「内部管理」の事務事業は記入不要）

① 施策体系との整合性

緊急雇用創出事業を活用し雇用することで、林業従事者の増、ひいては林業振興に寄与する。

② 市の関与の妥当性

緊急雇用創出事業を活用しての事業展開のため市の関与は妥当である。

③ 対象の妥当性

緊急雇用創出事業の目的は雇用機会の創出のため妥当である。

④ 廃止・休止の影響

技術習得を伴う人材育成のため単発での事業実施はその効果が十分に発揮されず、また、林業従事者数の底上げを図るためには継続的な事業実施が求められる。

(2) 有効性評価（成果の向上余地）

財源を確保し、計画的及び長期的な視野において人材育成を進めることにより、将来、林業界で中核を担う人材を確保する可能性が広がる。

(3) 公平性評価（評価分類が「内部管理」の事務事業は記入不要）

当事業で雇用するものは、公募により雇用機会の均等を図っている。

(4) 効率性評価

人材育成は委託にて実施しており、その他人件費等必要最低限の経費で実施している。

4 事務事業の改革案（Plan）・・・・・・・・・・・・・・・・

(1) 概要（新しい総合計画体系における位置付け）

総合計画 体系（新）	施策（方針）	農林業の振興	コード	21
	小施策（推進項目）	経営力・生産意欲の向上と後継者の育成	コード	1

(2) 改革改善の方向性

人材育成事業としての雇用終了後、実際に林業界に就職した場合の理由、また、就職しなかった場合の理由等をまとめるなど、事業の効果の検証を行う。特に就職に結びつかなかった事例から、改善の方向性を探る必要がある。

(3) 改革改善に向けて想定される問題点及びその克服方法

林業従事者の高齢化や人手不足は以前からの課題であり、このまだと林業の衰退も避けられない事態となるため、市が関与することは避けられないことではあるが、林業界全体で人材を育成しようとする意識の向上が必要である。

5 課長意見・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

(1) 今後の方向性

- ☐ 現状維持（従来どおりで特に改革改善をしない）
- ☒ 改革改善を行う（事業の統廃合・連携を含む）
- ☐ 終了・廃止・休止

(2) 全体総括・今後の改革改善の内容

盛岡市森林組合では、職員や作業班の減少を危機に感じて、本事業を興しているが、実際の雇用に繋げており有効な事業となっており、沿岸被災地の森林組合との交流も図られている。

しかしながら、この事業の財源には緊急雇用対策事業を充てているため、27年度が最終年となる。今後、28年度以降の人材育成について森林組合と協議する必要がある。