

No.1-7

事務事業評価シート1-1

は、プルダウンメニューから選択

事務事業No. 01 - 7

| | | | | | | | | | | | |
|--------------|-----------------------|---|---|--------|------------|---------|------------|------------|-------|-----|--|
| 事業分類 | | <input checked="" type="checkbox"/> ソフト <input type="checkbox"/> ハード <input type="checkbox"/> 必需 | | 公的関与 1 | | 作成日 | | 28年 5月 23日 | | | |
| 事務事業名 | | 職員研修業務 | | | | シート作成部署 | | | | | |
| 総合計画上の位置付け | 基本施策 | 6 語らいのあるまち | | | | 課名 | 総務課 | | 係名 | 人事係 | |
| | | 6-4 行財政運営の充実したまちをつくる | | | | | シート作成者 | | | | |
| | 施策 | 6-4-1 町民サービスの向上 | | | | 予算費目 | 会計 | | 一般 | | |
| | | | | | | | 款 | | 2 | | |
| 主要施策 | ③ 人材の育成 | | | | 項 | | 1 | | | | |
| | | | | | 目 | | 1 | | | | |
| 個別計画名 | | | | | | | | | | | |
| 住民との関わり | | 特になし | | | | | | | | | |
| 事業の対象・目的・内容 | 対象（誰を、何を） | | 目的（どういう状態にしたいのか） | | | | | | | | |
| | 東員町職員 | | 町の様々な行政課題や社会情勢を的確に捉え、住民のニーズに即した知識と能力を持った多様な人材を育成する。 | | | | | | | | |
| | 事業内容（どのような方法で、何を行うのか） | | <ul style="list-style-type: none"> ・自治会館組合主催のステップ研修、マネージャー研修に参加し、階層別の課題や解決策を学び、自治体職員の役割の認識を向上する。 ・町主催の人権研修（人権啓発研修等）に参加し、人権の啓発等に指導的な立場である町職員が人権についての知識を得、深めていく事を目的に研修に参加。 ・研修機関に派遣し、社会情勢の急激な変化や地方分権がすすむ中、地域の活性化等様々な課題に的確に対応できるよう実践的かつ専門研修に参加（自治大学校、市町村アカデミー） ・講師を依頼し、法制実務、接遇及び時代に応じた研修を実施する。 ・「旧員弁郡定住自立圏構想 市町職員交流・人材育成事業」により、いなべ市と東員町それぞれの研修事業において相互に参加する。 ・職場内研修として、「税財政制度」、「地方公務員制度」、「地方自治制度」等について、自治大学校修了者による研修を実施する。 | | | | | | | | |
| 事業期間 | | 昭和 <input type="checkbox"/> 平成 <input type="checkbox"/> 年度 ~ 平成 年度（ 年間） <input checked="" type="checkbox"/> 期間設定なし | | | | | | | | | |
| 根拠法令・要綱等 | | 地方公務員法 | | | | | | | | | |
| | | 平成26年度（決算） | | | 平成27年度（決算） | | | 平成28年度（予算） | | | |
| 全体事業費（千円）A+B | | 3,409 | | | 3,423 | | | 4,676 | | | |
| 財源内訳 | 国庫支出金 | | 0 | | | 0 | | | 0 | | |
| | 県支出金 | | 0 | | | 0 | | | 0 | | |
| | 地方債 | | 0 | | | 0 | | | 0 | | |
| | その他特定財源 | | 0 | | | 0 | | | 0 | | |
| | 一般財源 | | 2,419 | | | 2,433 | | | 3,686 | | |
| 直接事業費（千円）A | | 2,419 | | | 2,433 | | | 3,686 | | | |
| 人件費（千円）B | | 990 | | | 990 | | | 990 | | | |
| 内訳 | 一般職員（人・千円） | | 0.15 人 990 | | 0.15 人 990 | | 0.15 人 990 | | | | |
| | 臨時職員（人・千円） | | 人 0 | | 人 0 | | 人 0 | | | | |
| 成果指標 | 成果指標名 | | 単位 | | 27年度 | | 28年度 | | 29年度 | | |
| | | | | | 目標 | | 実績 | | （目標） | | |
| | ① 研修開催（参加）回数 | | 回 | | 55 | | 72 | | 65 | | |
| | ② | | | | | | | | | | |
| ③ | | | | | | | | | | | |
| 説明 | | <p>様々な行政課題や社会情勢に対応するため、それぞれの内容にあった研修を開催（参加）することで人材の育成につながると思われることから、研修開催（参加）回数を指標とする。</p> <p>主に、県市町総合事務組合主催研修 34回（75人）、自治大学校 1回（1人）、市町村アカデミー等 10回（12人）、コンプライアンス及び危機管理研修1回（69人）、普通救命講習 1回（65人）、イオン接遇研修1回（3人）、地方自治制度研修 1回（15人）、その他多数 計72回</p> | | | | | | | | | |

No.1-7

事務事業評価シート1-2

事務事業No. 01 - 7

| 事業名 | | 職員研修業務 | | シート作成課 | | 総務課 | | |
|--|--|---|-----|--------|--------------------------|--------------------------|---|--|
| 一次評価者 | | 総務課長 | | 二次評価者 | | 総務部長 | | |
| 評価項目の説明 | チェック項目 | | | 一次 | 二次 | 一次の評価又は説明 | | |
| | 必要性 | 1. 事業開始時の目的を概ね達成するなど実施意義が低下している。 2. 社会情勢の変化など時の経過とともに事業開始時の目的が変化してきている。 3. 利用者、対象者の減少など住民ニーズの低下傾向がみられる。 4. 住民ニーズを上回るサービス提供となっている。 5. 国や他市町と比較するとサービスの対象や水準を見直す余地がある。 6. 国や県のサービスと重複している。 7. 民間のサービスと競合している。 8. 厳しい財政状況の中、実施する緊急性が認められない。 | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 地方公共団体が時代に的確に対応していくためには、自らの責任において社会の変化に対応できるように体質を強化することが重要であります。そのためには職員の資質をより一層向上させ、その持っている可能性・能力を最大限引き出すことが必要です。 | |
| | 有効性 | 1. 施策の目的を実現するために、事業内容が必ずしも適切とはいえない。 2. 施策への貢献度が著しく高いとはいえない。 3. 施策の中で類似・重複した事務事業が存在する。 4. 事業の継続をしても成果の向上が期待できない。 | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 地方分権が進む中、限られた財源で多様化、高度化する住民ニーズに的確に対応することが求められています。職員についても、有効な資源であり、その能力を最大限引き出すことが必要です。 | |
| | 達成度 | 1. 事業開始時の目標設定に比べて進捗状況が劣っていると思う。 2. 事業開始時の目標に比べて成果があまり上がっていないと思う。 3. 概ね目標を達成していると思う。 4. 十分に目標を達成していると思う。 | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 自治会館組合主催の研修に積極的に参加しました。また、長期研修を修了した職員を講師としての地方自治制度研修を開催しています。 | |
| | 効率性 | 1. 効果に比べてコストが高い（他市町や類似業務を行う民間に比べて）。 2. 現在の事業実施主体の他に効率的に事業を実施できる主体がある。 3. 他の実施主体のノウハウを活用できる。 4. 他の実施主体を活用しても公平性・公正性等が担保され、行政責任が問われない。 5. 事業実施している人員、手段等の見直しによりコスト削減の余地がある。 6. 電子化等の事務改善によりコスト削減の余地がある。 7. 契約方法の変更などによりコスト削減の余地がある。 | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 市町村職員中央研修所、自治会館組合などの研修機関を有効活用することにより、職員の育成を図ります。また、専門講師を招いての研修も効果的に行います。 | |
| 本事務事業の実施適切性の説明 | | | | | | | | |
| 行政課題に的確に対処していくためには、組織における人材育成が不可欠であり、人づくりは組織全体の課題であるとの共通認識のもと、職員一人ひとりが自覚し積極的に研修に取り組むことが必要です。 | | | | | | | | |
| 一次評価 | 評価 | 必要性 | 有効性 | 達成度 | 効率性 | 総合評価 | | |
| | | 4 | 4 | 3 | 4 | ⑧ B | ⑧ A | |
| | 今後の方針 | 休・廃止 | | 見直し | 継続 | ⑦ D | ⑦ C | |
| 今後の改革・改善目標 | 日常業務に支障を及ぼさない範囲での研修機会の拡大と、受講した職員だけの能力アップに終わることなく、他の職員への波及効果をもたらす必要があります。また、民間への研修についても検討する必要があります。 | | | | | | | |
| 二次評価 | 評価 | 必要性 | 有効性 | 達成度 | 効率性 | 総合評価 | | |
| | | 4 | 4 | 3 | 4 | ⑧ B | ⑧ A | |
| | 今後の方針 | 休・廃止 | | 見直し | 継続 | ⑦ D | ⑦ C | |
| コメント | 時代の要請に柔軟に対応できる創造性や積極性が求められており、時代の変化に対応する職員の育成が重要であると考えます。 | | | | | | | |
| 二次評価に対する課の考え方 | | | | | | | | |
| 参画協働の今後の方針 | | いつから | 平成 | 年度から | 1 現在の手段を継続する | | | |