

弥富市事務事業評価シート 平成28年度実施事業対象

PLAN	No.	2	1	事務事業名	職員研修事務	細事務事業名	職員研修事務	公的関与	1	シート作成日	平成29年6月30日			
	課名	総務課		グループ	人事	担当課長名	立松則明	シート作成者名	後藤浩幸					
	事業区分	<input type="radio"/> 1 ソフト事業		<input type="radio"/> 3 整備事業		<input type="radio"/> 5 施設の管理運営		事業運営方法	<input type="checkbox"/> 1 直営		<input type="checkbox"/> 3 全部委託			
		<input type="radio"/> 2 施設の建設		<input checked="" type="radio"/> 4 経常的事務事業					<input checked="" type="checkbox"/> 2 一部委託		<input type="checkbox"/> 4 補助等			
	総合計画	政策目標	6 共につくる自立したやとみ				実施計画	事業の開始・終了						
		施策項目	自立した自治体経営の推進				<input type="radio"/> 1 該当	年度 ~ 平成	年度	<input checked="" type="checkbox"/> 期間設定なし				
		主要施策	行財政改革の推進				<input checked="" type="radio"/> 2 非該当	根拠法令等	地方公務員法、弥富市職員研修規程					
	個別計画													
	事業の目的	対象(誰を・何を)					意図(どういう状態にしたいのか)							
		一般職の職員					「弥富市職員人材育成基本方針」に定める必要な能力及び意識を、各職員が身につけた状態を目指します。							
事業の内容	<ul style="list-style-type: none"> 研修内容 1 階層別研修 (8研修 40人) 2 専門研修 (30研修 99人) 3 一般研修 (8研修 797人) 4 派遣研修 (1研修 1人) 合計 937人 実施体制 総務課職員 直営研修 企画、準備、実施 実施場所 愛知県自治研修所、開催担当市町村、その他 実施機関 各研修ごとに通年にわたり実施 													
成果指標	①	指標名	研修内容理解度				②	指標名						
		指標設定の考え方	研修に参加することで、個々の必要とされる能力、意識の育成への動機付けをし、行政サービスの維持向上を図っています。なお、受講後のアンケートにより研修の理解度を測ります。					単位	%	指標設定の考え方				
		平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	目標平成 30 年度	平成 27 年度		平成 28 年度	平成 29 年度	目標平成 30 年度				
		実績	90	実績	86	目標		90	実績		実績		目標	
		目標	90	目標	90	目標			目標		目標		目標	
DO	予算費目	会 計	一般会計			款	2	総務費	項	1	総務管理費	目	2	人事管理費
	直接事業費	平成 27 年度決算額			平成 28 年度決算額			平成 29 年度予算額						
		国・県支出金	千円			千円			千円					
		地方債	千円			千円			千円					
		その他特定財源	千円			千円			千円					
		一般財源	826 千円			309 千円			353 千円					
	計(A)	826 千円			309 千円			353 千円						
	人件費(B)	正職員工数・経費	0.083 人			0.083 人			0.083 人					
		臨時職員工数・経費	573 千円			573 千円			573 千円					
		臨時職員工数・経費	人	0 千円		人	0 千円		人	0 千円				
全体事業費(A+B)	1,399 千円			882 千円			926 千円							

CHECK	チェック項目					一次評価		一次評価の説明		二次評価	
	必要性	有効性	達成度	効率性	総合評価	はい	いいえ		はい	いいえ	
CHECK	1. 市が実施しなくても、公平性・公正性が確保できる等、他の実施主体があり、事業を廃止・休止しても影響は少ない。	<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	地方分権による事務事業の移管が行われている現状において、事務の停滞、住民サービスの低下にならないよう配慮のうえ、職員に様々な研修参加の機会を与え、資質の向上に努めます。	<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	
	2. 厳しい財政状況の中、次年度以降実施する緊急性がない。	<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ		<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	
	3. 住民満足度の向上のために、現在的手段、方法等の改善の余地がある。	<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ		<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	
	4. 住民ニーズの低下がみられる。または、近隣自治体と比較してニーズを上回るサービスとなっている。	<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ		<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	
CHECK	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。	<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	愛知県自治研修所及び海部地区市町村研修協議会が主催する階層別研修、専門研修等に積極的に参加します。また、市主催による一般研修の充実を図ります。	<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	
	2. 事業内容のマンネリ化など、施策への貢献度が著しく高いとはいえない。	<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ		<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	
	3. 市が実施する施策の中で類似・重複した事務事業が存在する。	<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ		<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	
	4. 事業の継続をしても成果の向上が期待できない。	<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ		<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	
CHECK	1. 目標設定に対して進捗状況が劣っている。	<input type="radio"/>	目標に比べて劣っている	職場研修、自己啓発の機会を拡充し、職員の資質向上を図りました。平成28年度は、新行政不服審査制度に係る研修等を市主催にて実施し、自治研修所等の各種専門研修にも多数の職員が受講しました。	<input type="radio"/>	目標に比べて劣っている					
	2. 目標設定に対して成果があまり上がっていない。	<input type="radio"/>	あまり上がっていない		<input type="radio"/>	あまり上がっていない					
	3. 目標設定に対して概ね目標を達成している。	<input checked="" type="radio"/>	概ね達成している		<input checked="" type="radio"/>	概ね達成している					
	4. 目標設定に対して十分に目標を達成している。	<input type="radio"/>	十分達成している		<input type="radio"/>	十分達成している					
CHECK	1. 効果に比べてコストが高い。	<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	職員の資質等をさらに向上させるため、各種研修への積極的な参加を促します。	<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	
	2. 他の実施主体のノウハウや新たな制度を活用できる。	<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ		<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	
	3. 予算・人員と成果の関係で、実施手段等を見直す余地がある。	<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ		<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	
	4. 電子化や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="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ		<input type="radio"/>	はい	<input checked="" type="radio"/>	いいえ	
ACTION	一次評価					二次評価					
	評価点	必要性	有効性	達成度	効率性	総合評価	必要性	有効性	達成度	効率性	総合評価
		4	4	3	4	A	4	4	3	4	A
	今後の方向性	<input checked="" type="radio"/> 拡大・充実	<input type="radio"/> 現状維持	<input type="radio"/> 方法改善	<input type="radio"/> 民間委託等		<input checked="" type="radio"/> 拡大・充実	<input type="radio"/> 現状維持	<input type="radio"/> 方法改善	<input type="radio"/> 民間委託等	
		<input type="radio"/> 縮小	<input type="radio"/> 統合/終期設定	<input type="radio"/> 廃止/休止			<input type="radio"/> 縮小	<input type="radio"/> 統合/終期設定	<input type="radio"/> 廃止/休止		
	当面の課題	通常の業務が忙しく研修を受ける時間がないことも現実であり、職員として必要な知識を修得するため、場合によっては指名のうえ職場外研修を受講させていますが、今後は職場研修の拡充や自己啓発の推進が必要と考えます。					二次評価での指摘事項(部長の総括意見)				
	課題解決のための改善計画	研修に参加し、必要な知識の修得を図るように職員に啓発しておりますが、より多くの職員が参加できるよう本人の希望及び所属長の推薦等を取り入れた体制を構築します。また、職場研修や自己啓発のあり方を研究します。					地方分権の流れから、地域を自らの責任において作っていくという地域主権の流れへと変化するなど、市行政に対する期待・ニーズは、今まで以上に高度化・多様化をしていくこととなります。これらの高度化・多様化するニーズにしっかりと応えていくためにも、市職員一人ひとりが、常に「全体の奉仕者」であることの自覚を持ち、真に市民のために在るという使命感に燃え、それぞれの立場に求められる職務遂行能力を獲得していくことが必要です。そこで、職員の定員適正化(少数化)に取り組む一方で、職員一人ひとりの職務遂行能力を高めるため、人材育成(精鋭化)を推進していかなければならない。				
	備考										