

事務事業評価調査書 (平成 25 年度)

| | | | | | | |
|------|----|---|-----------------|------------|------------|--|
| No. | 23 | | 作成日 | 平成25年9月27日 | | |
| 総合計画 | 章 | 1 | 住みよいまちづくり | 年 度 | 平成 24 年度事業 | |
| | 項 | 5 | 自主自立のまちづくり | 課等名及びグループ名 | 総務課 総務グループ | |
| | 節 | 1 | 効果的・高率的な行政運営の推進 | 記入者 職氏名 | 係長 笠井 重昭 | |

【事務事業の概要】

I 事務事業の内容

| | | | | |
|------|---|---|----------------------------------|---------------------------------|
| 実施方法 | 直営 <input checked="" type="checkbox"/> | 一部委託 <input checked="" type="checkbox"/> | 全部委託 <input type="checkbox"/> | 補助等 <input type="checkbox"/> |
|------|---|---|----------------------------------|---------------------------------|

| | | | | | | |
|-------|------|---|--|--|--|--|
| 事務事業名 | | 職員研修の実施 | | | | |
| 事業概要 | 対象 | 職員 | | | | |
| | 目的 | 地方分権社会に対応するため、職務遂行能力及び政策形成能力の向上など職員の資質を高める。 | | | | |
| | 実施内容 | 1 各種研修施設への研修派遣 (1)総務省自治大学校 (2)茨城県自治研修所 (3)茨城県(実務研修生として) 2 その他の研修 (1)庁内研修(大子町職員研修(ゼミ), 大子町職員研修(基礎講座)) | | | | |

II 予算区分及び過疎計画における区分

| | | | | | | | |
|------|-----|-------|-------|--|------|--------------|--|
| 予算区分 | 会計名 | 一般会計 | | | 過疎計画 | 施策区分 | |
| | 款 | 2 | 総務費 | | | 事業名 (施策名) | |
| | 項 | 1 | 総務管理費 | | | | |
| | 目 | 2 | 人事管理費 | | | | |
| | 事業名 | 人事管理費 | | | 根拠法令 | 地方公務員法 第39条 | |

【事務事業の実施状況】

III 事業費の推移及び終期

| | | | | | | | | | |
|-----|----|----------------|-------|--------------|------|-----|-----|----|-------|
| | | | | 事業期間 | | 開始 | | 終了 | |
| | | | | | | 平成 | 年度 | 平成 | 年度 |
| 年 度 | | 事業費 (決算・予算) | | 財源内訳 (単位:千円) | | | | | |
| | | | | 国支出金 | 県支出金 | 地方債 | その他 | | 一般財源 |
| 平成 | 21 | 年度実績 | 604 | | | | | | 604 |
| 平成 | 22 | 年度実績 | 784 | | | | | | 784 |
| 平成 | 23 | 年度実績 | 1,167 | | | | | | 1,167 |
| 平成 | 24 | 年度実績 | 1,118 | | | | | | 1,118 |
| 平成 | 25 | 年度当初 | 1,360 | | | | | | 1,360 |

| | | | | | | |
|---------|------|-----|------|-----|-----|-----|
| 特定財源の種類 | 国支出金 | | 県支出金 | | その他 | |
| | 名称 | 補助率 | 名称 | 補助率 | 名称 | 補助率 |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

IV 執行状況

| 執行状況 | 推進中 | 完了 | 新規 |
|------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | |
|------|--|
| 状況説明 | 派遣研修として、総務省自治大学校へ1名、茨城県自治研修所の各種研修へ60名、実務研修生として茨城県へ1名、計62名の職員を派遣した。 また、本町と連携協定を締結している筑波大学から吉武教授及び木野准教授を迎え、職員の意識改革、能力向上を目的とした政策立案研修(ゼミ)を開催し、19名の職員が参加した。 さらに若年層の職員を対象に、町政全般の基礎知識の講義を年間を通して実施し、14名の職員が参加した。 |
|------|--|

V 問題点の概要

| | |
|-----|------------------------------|
| 問題点 | 職員間において、研修に取り組む意識や姿勢に温度差がある。 |
|-----|------------------------------|

VI 成果指標

| 成果指標名 | 単位 | 24年度 | | 25年度 | | 26年度 | | 27年度 | | 対27年度 目標達成率 |
|------------|-------|------|----|------|----|------|----|------|----|----------------|
| | | 実績 | 目標 | 実績 | 目標 | 実績 | 目標 | 実績 | 目標 | |
| 研修派遣職員数 | 人 | 95 | 90 | — | 71 | — | 64 | — | 59 | 161.0% |
| 指標に表われない効果 | 町民満足度 | | | | | | | | | |

【事務事業の評価】

◎一次評価(担当課においての評価)

I 評価基準ごとの評価

| | 評価基準 | 評価 | 評価理由 |
|-------|---|---|--|
| 目的妥当性 | ○目的が総合計画や国の計画の政策体系に結びついているか？ ○対象・意図を見直す余地はあるか？ ○町が実施又は関与すべき目的であるか？ | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である <input type="checkbox"/> どちらともいえない <input type="checkbox"/> 妥当でない | 職員の資質向上は総合計画の基本計画の具体的施策内容に合致しており、目的としては妥当であると考えられる。 |
| 有効性 | ○成果向上の余地があるか？ ○同じ目的を持つ他の事務事業があるか？ ○目標が達成されたか？ | <input type="checkbox"/> 有効である <input checked="" type="checkbox"/> どちらともいえない <input type="checkbox"/> 有効でない | 研修内容は、職員が担当している業務に直結したもののから職員自身の能力向上を目的としたものまで広範囲であり、一概に有効性は評価できない。また、直ちに成果が確認できるものでもない。 |
| 効率性 | ○成果を低下させずにコストを削減することは可能か？ ○コストを圧迫している、又は増大させている要因はあるか？ ○他の事務事業との統合は可能か？ | <input type="checkbox"/> 効率的である <input checked="" type="checkbox"/> どちらともいえない <input type="checkbox"/> 効率的でない | 茨城県への実務研修については、実質グリーンふるさと振興機構へ職員(労力)としての派遣であり、人件費等は町負担となる。研修の視点からは効率的でないと思われる。 |
| 公平性 | ○サービスの受益者が一部に偏っていないか？ ○負担者(納税者)の理解は得られているか？ | <input type="checkbox"/> 公平である <input type="checkbox"/> どちらともいえない <input checked="" type="checkbox"/> 公平でない | 研修参加の視点から、必ずしも職員が希望する研修への派遣はされていない。研修担当課から派遣依頼があつてからの参加となるので、研修の機会の視点からは公平といえない。 |

II 総合評価

| | | | | | | | | | | |
|---|------------|----------------------|-----------------|------------|-------------|----------|------------------------|------|------------------|--|
| 今後の方向性 | 3 | 継続(実施方法, 実施主体等を変更する) | | | | | | | | |
| <p>※今後の方向性について, 次の項目から選択してください。</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">1 継続(事業規模を拡充する)</td> <td style="width: 50%;">5 他事業と統合する</td> </tr> <tr> <td>2 継続(現行どおり)</td> <td>6 休止, 廃止</td> </tr> <tr> <td>3 継続(実施方法, 実施主体等を変更する)</td> <td>7 終了</td> </tr> <tr> <td>4 見直し(実施規模を縮小する)</td> <td></td> </tr> </table> | | | 1 継続(事業規模を拡充する) | 5 他事業と統合する | 2 継続(現行どおり) | 6 休止, 廃止 | 3 継続(実施方法, 実施主体等を変更する) | 7 終了 | 4 見直し(実施規模を縮小する) | |
| 1 継続(事業規模を拡充する) | 5 他事業と統合する | | | | | | | | | |
| 2 継続(現行どおり) | 6 休止, 廃止 | | | | | | | | | |
| 3 継続(実施方法, 実施主体等を変更する) | 7 終了 | | | | | | | | | |
| 4 見直し(実施規模を縮小する) | | | | | | | | | | |
| <p>【総合評価】※理由, 具体策及び今後の課題等を記入してください。 職員の資質向上という目的のためには, 今後も継続して研修を実施していく必要があるが, 前述の問題点等を解消するため, 各職員の研修希望を的確に把握するなど研修実施方法などを適宜見直ししていく必要がある。</p> | | | | | | | | | | |
| <p>【担当所属長意見】 長期間の研修等は, 職員数の減少等により, 職場によっては研修を受ける本人はもとより, 研修期間をフォローしなければならない同僚への負担が過大なものとなるため, 研修の種類によっては総務課担当からもなかなか勧められないような状況もある。研修の種類を見直すとともに, ある程度全員に義務付けられた研修を除き, 本人が受けたい研修が受けられるような仕組みづくりを検討する必要がある。</p> | | | | | | | | | | |

◎二次評価(事務事業評価委員会による評価)

| | | | | | | | | | | |
|---|------------|----------------------|-----------------|------------|-------------|----------|------------------------|------|------------------|--|
| 今後の方向性 | 3 | 継続(実施方法, 実施主体等を変更する) | | | | | | | | |
| <p>※今後の方向性について, 次の項目から選択してください。</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">1 継続(事業規模を拡充する)</td> <td style="width: 50%;">5 他事業と統合する</td> </tr> <tr> <td>2 継続(現行どおり)</td> <td>6 休止, 廃止</td> </tr> <tr> <td>3 継続(実施方法, 実施主体等を変更する)</td> <td>7 終了</td> </tr> <tr> <td>4 見直し(実施規模を縮小する)</td> <td></td> </tr> </table> | | | 1 継続(事業規模を拡充する) | 5 他事業と統合する | 2 継続(現行どおり) | 6 休止, 廃止 | 3 継続(実施方法, 実施主体等を変更する) | 7 終了 | 4 見直し(実施規模を縮小する) | |
| 1 継続(事業規模を拡充する) | 5 他事業と統合する | | | | | | | | | |
| 2 継続(現行どおり) | 6 休止, 廃止 | | | | | | | | | |
| 3 継続(実施方法, 実施主体等を変更する) | 7 終了 | | | | | | | | | |
| 4 見直し(実施規模を縮小する) | | | | | | | | | | |
| <p>【具体的内容】 職員に対して年間の研修計画を公表し, 研修希望が把握できる体制を作ること。</p> | | | | | | | | | | |
| <p>【備考】</p> | | | | | | | | | | |