

平成 23 年度 事務事業評価シート 新規 継続 変更

一般ソフト事業 施設等維持管理 行政事務

Table with columns: 事務事業名, 会計名称, 総合計画での位置づけ, 事業の性格, 事業の対象, 事業の目的, 改善策の具体的な取り組み(当初), 予算事業名, 予算科目, 担当課, 所属長名, 担当責任者名(記入者), 電話番号(内線), 実施期間, 事業の内容, 改善策の具体的な取り組み(二次評価後).

Table with columns: 事業費及び財源内訳 (千円), 事業活動の実績 (活動指標). Includes sub-tables for direct costs, financial sources, and activity metrics.

Table showing 5-year trend of direct costs (千円) from 2024 to 2028, with a total of 5,000.

Table for 成果指標 (Performance Indicators) showing 研修派遣職員数 (Number of dispatched staff for training) with actual results and targets for 2022-2024.

今年度の課題への対応状況(途中経過) 年度当初に立てた研修派遣計画に基づき、職員を研修に派遣できている。町単独研修の実施時期を早い時期に(年度中旬)設定できるよう計画すること。

Main evaluation table with columns: 事業の事業評価(自己評価), 事業の事業評価(所属長評価), 目的の妥当性, 住民ニーズへの対応, 町の関与の妥当性, 事業の効果, 成果向上の可能性, 施策への貢献度, 手段の最適性, コスト効率, 受益者負担の適正, 自己認識, 所属長の課題認識.

|                  |  |       |                     |   |                |
|------------------|--|-------|---------------------|---|----------------|
| 事務事業名            | 人材育成（職員研修計画及び実施）事業   | 予算事業名 |                     | 担当課   | 総務課            |
| 会計名称             | 一般会計   | 予算科目  | 2 款 1 項 1 目         | 所属長名  | 安部雅明           |
| 総合計画での位置づけ       | 計画の推進  |       |                     | 担当責任者名（記入者）   | 阿部 基子          |
|                  |  |       |                     | 電話番号（内線）  |                |
| 事業の性格            | 内部管理事務   | 法定事務  | 法令根拠等               | 地方公務員法第39条  |                |
| 事業の対象            | 久山町職員  |       | 実施期間                | 【開始年度】  | 平成 21 年度       |
|                  |  |       |                     | 【終了年度】  | 平成 年度(予定) 設定なし |
| 事業の目的            | 久山町人材育成基本方針に基づき、職員の勤務能率向上のため、各種研修を行う。  |       | 事業の内容               | 福岡県市町村職員研修所や市町村アカデミー等の公的研修機関や民間の研修へ職員を派遣する。町独自研修の企画及び実施を行う。                 |                |
| 改善策の具体的な取り組み（当初） | 職員に対して、研修受講ニーズ調査を行い、希望に沿うよう研修を実施する。また、職務上必要とされている能力を養成するため、受講すべき研修内容を吟味し計画的に受講させる。 |       | 改善策の具体的な取り組み（二次評価後） | 将来の町の状況及び職員の状況を中長期的視点に立って見た上で、今どのような内容の研修を行うのが最も効果的であるのかを検討し、計画的に人材を育成していく。 |                |

|   |  |           |   |   |   |          |           |     |              |
|---|--|-----------|---|---|---|----------|-----------|-----|--------------|
| （担当責任者）<br>自己評価   | 妥当性  | 目的の妥当性    | 3 | B | A   | 5        | 目的の妥当性    | 妥当性 | —（所属長）<br>評価 |
|   |  | 住民ニーズへの対応 | 3 |   |   | 5        | 住民ニーズへの対応 |     |              |
|   |  | 町の関与の妥当性  | 5 |   |   | 5        | 町の関与の妥当性  |     |              |
|   | 有効性  | 事業の効果     | 2 | C | B   | 3        | 事業の効果     | 有効性 |              |
| 成果向上の可能性  |  | 3         | 4 |   |   | 成果向上の可能性 |           |     |              |
| 施策への貢献度   |  | 3         | 3 |   |   | 施策への貢献度  |           |     |              |
| 効率性   | D  | C         | 3 | C | 3   | 手段の最適性   | 効率性       |     |              |
|   |  |           |   |   | 2   | コスト効率    |           |     |              |
|   |  |           |   |   | 2   | コスト効率    |           |     |              |
|   |  | 3         | 3 |   |   | 3        | 受益者負担の適正  |     |              |
| 課題認識  | 中長期的な研修計画が必要であるが、その作成がまだできていない。実施したことの反省を次の事業展開に生かすこと。 |           |   |   | 自己評価は、担当者が主に事業推進を効率的効果的に進めたかどうかを評価したもの。<br>一次評価は、担当者の自己評価を踏まえて施策の推進を念頭に置き、所属長が評価したもの。 |          |           |     | 課題認識         |
| 職員が少人数のため、事務が広く浅くなりがちであるが、近年は知識を持っていないと対応できない事案が増えてきており、職員のスキルアップは必須となっている。少数精鋭でやっていかなければならないので、職員の研修を積極的にやっていく必要がある。 |  |           |   |   |   |          |           |     |              |

|           |      |   |  |
|-----------|------|---|--|
| 施策を踏まえた判断 | 二次評価 | 一次評価結果より以下の点について良好と評価し、更なる事業推進を求める。   | 指摘事項を踏まえ、事務改善、事業推進に努め、今年度の事務事業評価シートに反映させること。 |
|           |      | 一次評価結果のとおり事業継続と判断する。  |  |
|           |      | 一次評価結果のとおり事業継続と判断するが、以下の課題を新たに追加する。<br>研修を受ける職員と受けない職員がはっきりしており、このままでは、職員のスキルの差が生じる恐れがある。 |  |
|           |      | 一次評価は以下の点で問題がある又は判断されるため、一次評価の見直しを求める。  |  |
|           |      | 住民サービスに直結する主要事業のため、評価そのものを外部評価委員会に諮ることとする。  |  |
|           |      | 一次評価結果のとおり事業縮小と判断し、外部評価委員会に諮ることとする。   |  |
|           |      | 一次評価結果のとおり事業廃止と判断し、外部評価委員会に諮ることとする。   | 外部評価委員会で評価する。<br>答申期限： 月 日                   |

|            |      |  |
|------------|------|--|
| 外部評価委員会の答申 | 外部評価 | <p>答申の内容</p> <p>（評価：B・事務事業の進め方の改善を検討する必要がある）</p> <p>人材育成を行っていく上で、組織として明確な目標及び計画を立て、それらに基づき進捗管理を行っていく必要がある。又、今後は、研修に積極的に参加する職員に対して何らかの評価を行うことについても検討が必要である。</p> |
|------------|------|--|

|            |   |   |
|------------|---|---|
| 経営者会議の最終判断 | 事業の方向性  | コメント欄   |
|            | <input type="checkbox"/> さらに重点化する。<br><input type="checkbox"/> 現状のまま継続する。<br><input type="checkbox"/> 右記の点を見直しの上、継続する。<br><input type="checkbox"/> 事業の縮小を検討する。<br><input type="checkbox"/> 事業の休止、廃止を検討する。 | <p>職員の能力向上を目指すためには現在の人材育成基本方針に基づき、中長期的、体系的に人材育成していくための目標を設定した具体的な計画を策定し、進捗管理を行っていく。</p> <p>また、研修へ積極的に参加する職員への評価については人事評価制度と連動させ、その導入について検討する。</p> |