

平成 25 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

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	行政運営の基本指針			担当責任者名(記入者)	今任 邦徳					
事業の性格	<input checked="" type="checkbox"/> 内部管理事務 <input type="checkbox"/> 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) <input checked="" type="checkbox"/> 設定なし					
事業の目的	久山町人材育成基本方針に基づき、職員の職務能率向上のため、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)	研修に参加を希望しない職員、参加を嫌がる職員の意識改革に取り組むため、そのような職員にはなぜ研修に参加する必要があるのか説明を行う。						
事業費及び財源内訳(千円)			事業活動の実績(活動指標)							
項目	24 年度決算	25 年度予算	9月末の執行状況	25 年度決算	項目	単位	24 年度実績	25 年度予定	9月末の実績	25 年度実績
事業費	直接事業費	1,445	1,268	714	研修派遣職員数	人	63	50		43
	人件費	1,676	1,626	1,626						
	合計	3,121	2,894	2,340						
財源内訳	国庫支出金				単独研修の実施	回	2	2		1
	県支出金									
	地方債									
	その他									
一般財源	3,121	2,894	2,340							
事務量	① 人工数	0.23	0.23	0.23						
	② 人件費単価	7,289	7,073	7,073						
	③ 補助事業人件費									
	人件費(①×②-③)	1,676.47	1,626.79	1,626.79						
向こう5年間の直接事業費の推移(千円)			26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	5年間の合計		
			1,300	1,300	1,300	1,300	1,300	6,500		
成果指標	研修派遣職員数		区分年度	24 年度	25 年度	26 年度	目標		年度	
指標設定の考え方	研修に参加し、学んだことを職務にフィードバックすることで業務の能率や完成度が上がることにより、組織力のアップにもつながる。		実績	63	42					
			目標	50	50	50				
今年度の課題への対応状況(途中経過)										
事業の評価	自己評価(担当者)	妥当性	目的の妥当性	5 施策の目的そのものである。 4 施策の目的に沿ったものである。 3 施策の目的に全くそぐわない。 2 1	4	合計点が 14~15 : A 10~13 : B 8~9 : C 5~7 : D 3~4 : E	B	自己の課題認識	研修参加者へのアンケートを実施し、研修を吟味することや、職員のキャリアプランに沿った研修を受講させる必要がある。	
			町民ニーズへの対応	5 町民ニーズに直結する。 4 受益者のニーズは捉えている。 3 町民ニーズを捉えたものと言えない。 2 1	2					
			町の関与の妥当性	5 町が積極的に関与すべきものである。 4 今のところ関与は妥当と判断できる。 3 町が関与すべきでない。 2 1	4					
		有効性	事業の効果	5 町民がおおいに満足している。 4 町民がほぼ満足している。 3 町民が満足していない。 2 1	3					
			成果向上の可能性	5 具体策が明確で、成果実績が向上している。 4 具体策が明確で、成果の向上が期待できる。 3 問題を解決できる目処が全く無い。 2 1	2					
			施策への貢献度	5 施策推進への貢献は多大である。 4 施策推進に必要な。 3 施策推進につながらない。 2 1	3					
	効率性	手段の最適性	5 活動指標が向上し、新しい活動指標を設定できる。 4 計画・手段が効率的である。 3 活動指標の実績が上がらず、効率的な手段でない。 2 1	3						
		コスト効率	5 予算額内で目標以上の成果実績の向上が見られた。 4 予算額内で目標の80%以上の実績をあげた。 3 成果実績に対して、予算額が過大である。 2 1	3						
		受益者負担の適正	5 コスト効率が良く、サービスとのバランスが良い。 4 適当な受益者負担と判断できる。 3 コスト効率が悪く、受益者以外の負担が大きい。 2 1	3						
	一次評価(所属長)	妥当性	目的の妥当性	5 施策の目的そのものである。 4 施策の目的に沿ったものである。 3 施策の目的に全くそぐわない。 2 1	5	合計点が 14~15 : A 10~13 : B 8~9 : C 5~7 : D 3~4 : E	A			
			町民ニーズへの対応	5 町民ニーズに直結する。 4 受益者のニーズは捉えている。 3 町民ニーズを捉えたものと言えない。 2 1	5					
			町の関与の妥当性	5 町が積極的に関与すべきものである。 4 今のところ関与は妥当と判断できる。 3 町が関与すべきでない。 2 1	5					
有効性		事業の効果	5 町民がおおいに満足している。 4 町民がほぼ満足している。 3 町民が満足していない。 2 1	3						
		成果向上の可能性	5 具体策が明確で、成果実績が向上している。 4 具体策が明確で、成果の向上が期待できる。 3 問題を解決できる目処が全く無い。 2 1	4						
		施策への貢献度	5 施策推進への貢献は多大である。 4 施策推進に必要な。 3 施策推進につながらない。 2 1	3						
効率性	手段の最適性	5 活動指標が向上し、新しい活動指標を設定できる。 4 計画・手段が効率的である。 3 活動指標の実績が上がらず、効率的な手段でない。 2 1	3							
	コスト効率	5 予算額内で目標以上の成果実績の向上が見られた。 4 予算額内で目標の80%以上の実績をあげた。 3 成果実績に対して、予算額が過大である。 2 1	2							
	受益者負担の適正	5 コスト効率が良く、サービスとのバランスが良い。 4 適当な受益者負担と判断できる。 3 コスト効率が悪く、受益者以外の負担が大きい。 2 1	3							

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	行政運営の基本指針			担当責任者名(記入者)	今任 邦徳
				電話番号(内線)	
事業の性格	<input checked="" type="checkbox"/> 内部管理事務 <input type="checkbox"/> 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) <input checked="" type="checkbox"/> 設定なし
事業の目的	久山町人材育成基本方針に基づき、職員の職務能率向上のため、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)	研修に参加を希望しない職員、参加を嫌がる職員の意識改革に取り組むため、そのような職員にはなぜ研修に参加する必要があるのか説明を行う。	

自己評価 (担当者)	妥当性	目的の妥当性	4	B	A	5	目的の妥当性	妥当性	一次評価		
		町民ニーズへの対応	2			5	町民ニーズへの対応				
		町の関与の妥当性	4			5	町の関与の妥当性				
	有効性	事業の効果	3	C		B	3	事業の効果		有効性	
		成果向上の可能性	2				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	手段の最適性	3	C		C	3	手段の最適性		効率性	
			コスト効率				3	2			コスト効率
		受益者負担の適正	3				3	3			受益者負担の適正

研修参加者へのアンケートを実施し、研修を吟味することや、職員のキャリアプランに沿った研修を受講させる必要がある。

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。

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。

施策を踏まえた判断	二次評価(所属長)	<input type="checkbox"/>	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。	
		<input type="checkbox"/>	一次評価結果のとおり事業継続と判断する。		
		<input checked="" type="checkbox"/>	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。 職員のスキルレベルアップ。社会変革に対応できる職員を。		
		<input type="checkbox"/>	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。		一次評価をやり直し、 月 日 までに事務局へ提出すること。
		<input type="checkbox"/>	町民サービスに直結する主要事業のため、評価そのものを行政評価委員会に諮ることとする。		行政評価委員会で評価する。 答申期限： 月 日
		<input type="checkbox"/>	一次評価結果のとおり事業縮小と判断し、行政評価委員会に諮ることとする。		
		<input type="checkbox"/>	一次評価結果のとおり事業廃止と判断し、行政評価委員会に諮ることとする。		

行政評価委員会の答申	外部評価	答申の内容
		<p>【 評価 C : 事務事業の規模・内容の見直しを検討する必要がある 】</p> <p>人事評価制度は、目標管理、事務事業評価、給与さらには退職金などすべてに関連する極めて重要な制度であるため、十分な検討と内容の把握が必要となる。評価する側、される側が制度を良く理解しなければやる気をなくしたり、不満が蔓延したりすることになりかねないので、平成27年度試行に向け、速やかな構築作業と評価研修を実施する必要がある。人材育成のための評価となるような制度構築をお願いする。</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。 <input type="checkbox"/> 現状のまま継続する。 <input type="checkbox"/> 右記の点を見直しの上、継続する。 <input type="checkbox"/> 事業の縮小を検討する。 <input type="checkbox"/> 事業の休止、廃止を検討する。	