

事業実績シート

第5号様式の2

1 事業の概要

事業名	市町村職員中央研修所派遣研修事業			整理番号	2
所管局部課	自治体名	所管部名	所管課名	担当者名	連絡先(TEL)
	五島市		総務課	山口 智也	0959-72-6111
事業期間	開始年	平成16年 8月 1日 (8年目)			
事業実施手法	<input checked="" type="checkbox"/> 全部直営 <input type="checkbox"/> 一部委託 <input type="checkbox"/> 全部委託 <input type="checkbox"/> その他[                    ]				
実施期間	(開始日) 23年 6月 7日                    (完了日) 24年 1月26日				
委託した場合の委託内容	委託先機関名		担当者名		連絡先(TEL)
	(委託内容)				
助成事業の目的 ※住民視点を踏まえて記載してください。	対象(誰を・何を)		意図(どういう状態にしたいのか)		
	全職員		住民が市役所に訪れる目的で1番多いのは、個人的な申請等であり、役所は迅速な対応が望まれる。職員が専門実務研修等を受講することで特定の分野における専門的能力や業務対応能力を習得し、住民に貢献する職員の育成をしたい。		
助成事業の具体的内容 ※事業をまったく知らない人でも、事業の実施内容や実施方法の概要が分かるように入力してください。	市町村職員中央研修所で実施されている専門実務研修や政策課題研修の中から、受講する研修科目及び派遣職員を決定して派遣を実施している。職員を派遣する際は、受講料と旅費を支給している。年度内に予定している研修の受講が全て終了した後、長崎縣市町村振興協会に助成金の申請をして助成を受けている。				
事業開始の背景、これまでの経緯及び現状	(事業開始の背景)				
	住民の行政に対するニーズが複雑化・多様化しているため、個々の職員が高度な専門能力や特定の分野における高度な業務対応能力を身に付け、組織全体を住民サービスに資する有能な集団とする必要があるため。				
(経緯・現状)					
市町村職員中央研修所には、例年、8名程度の職員を派遣している。これまでに多くの職員が受講している。市町村職員中央研修所の研修は、研修期間が比較的長期であり、全国の自治体職員との人脈形成や情報交換の機会となることも大きな利点となっている。市町村職員中央研修所は、五島市の研修事業において大きな役割を果たしている状況である。					

## 事業実績シート

### 2 実績結果

事業費の推移		21年度決算	22年度決算	23年度当初予算
事業費(千円)		565	1,209	1,248
(財源内訳)	国庫支出金			
	県支出金			
	地方債			
	地方債その他特財			
	市町振興助成金	388	806	832
	一般財源	176	403	416
人件費(千円)				

  

成果(活動)指標	指標名		指標設定の考え方	単位	区分	21年度	22年度	23年度	
	①	市町村職員中央研修所派遣職員数		毎年8名程度派遣	人	目標	8人	8人	8人
						実績	5人	8人	7人
目標達成率(%)						63%	100%	88%	
②					目標				
					実績				
					目標達成率(%)				

### 3 事業の振りかえり

必要性の点検	(1) 公共性評価		必需(+) 私益(-) 公益(+) 選択(-)
	(公益性)	(必需性)	
	<input checked="" type="checkbox"/> 広く社会に利益をもたらすサービス <input type="checkbox"/> 特定の個人又は集団のためのサービス <input type="checkbox"/> 上記以外の中間的なサービス	<input checked="" type="checkbox"/> 住民生活に必要不可欠なサービス <input type="checkbox"/> 住民生活に必要不可欠ではないサービス <input type="checkbox"/> 上記以外の中間的なサービス	
(2) 行政関与の妥当性評価		(3) 廃止又は休止した場合の影響	
妥当性低い                      妥当性高い (-)                      0                      (+) 		(影響内容、程度等) 専門的なノウハウを有する職員の人材育成が困難となる。また、組織にとっても受講職員から還元される専門的なノウハウ・他の自治体職員との人脈・他の自治体の情報を得る機会を失うことからマイナス要素となる。人材育成や組織力の強化が図れず、結果的に住民サービスの低下を招くおそれがある。	

(必要性の点検結果) 「必要」と判断される場合⇒「4有効性の点検、効率性の点検」へ

「必要性が低い」と判断される場合⇒「5 今後の方向性」へ

## 事業実績シート

### 4 有効性の点検、効率性の点検

有効性の点検	(1) 成果(活動)指標の達成状況		(左記結果となった理由)
	<input checked="" type="checkbox"/> 成果(活動)指標の実績値は、目標をほぼ達成した <input type="checkbox"/> 成果(活動)指標の実績値は、目標を下回った		目標人数には1人及ばなかったが、派遣予定職員が研修を受講する必要性を認識しており、積極的な受講があったため。
	(2) 成果(活動)指標を向上させるため、事業内容や実施方法を工夫する余地		
	<input checked="" type="checkbox"/> 工夫の余地はない <input type="checkbox"/> 工夫の余地がある	(工夫の内容・工夫の余地がない理由)	
効率性の点検	(3) 類似事業との統合		(統合可能性のある類似事業名、統合不可能な場合はその理由)
	<input type="checkbox"/> 類似する事業と統合可能 <input type="checkbox"/> 類似する事業はあるが、統合不可能 <input checked="" type="checkbox"/> 類似する事業はない		
	(1) 民間委託化等の妥当性評価		(具体的内容)
<input type="checkbox"/> 民間委託化や非常勤化等を検討すべき業務がある <input checked="" type="checkbox"/> 民間委託化や非常勤化等を検討すべき業務はない		研修事業は人材育成の手法の1つであり、人事異動や人事評価等の他の人材育成の手法と組み合わせて行うことによって効率的であると判断するため。	
(2) 受益者負担の適正化等による歳入確保		(判断理由と可能な歳入確保内容)	
<input type="checkbox"/> 既に受益者負担の見直し等で歳入確保を実施済み <input type="checkbox"/> 受益者負担の見直し等で歳入確保は可能 <input checked="" type="checkbox"/> 受益者負担の見直し等での歳入確保は困難		業務に不可欠な知識習得であり、また、研修を受講した職員から職場全体に情報を共有している為、研修を受講した職員個人から負担金を徴収することはできない。	

### 5 今後の方向性

必要性の点検から	<input type="checkbox"/> 事業休止	<input type="checkbox"/> 事業廃止	<input type="checkbox"/> 民営	<input type="checkbox"/> 事業終了(完了)	■ 現状維持
実施(予定)時期					
有効性の点検から	<input type="checkbox"/> サービス水準低下	<input type="checkbox"/> サービス水準向上	<input type="checkbox"/> 事業内容・実施方法の工夫	<input type="checkbox"/> 類似事業との統合	■ 現状維持
実施予定時期					
効率性の点検から	<input type="checkbox"/> 委託化	<input type="checkbox"/> 非常勤化	<input type="checkbox"/> 受益者負担の見直し	<input type="checkbox"/> 広告料収入等の新たな歳入の確保	■ 現状維持
実施予定時期					
具体的内容	市町村職員中央研修所に職員を現行通り派遣する。				