

事業実績シート（研修及び調査・研究）

| | | | | |
|--|--|----------------|--|--------------|
| 協会事業名 | <input checked="" type="checkbox"/> 研修機関派遣事業（ <input checked="" type="checkbox"/> 市町村アカデミー <input type="checkbox"/> 国際文化アカデミー <input type="checkbox"/> INERC） <input type="checkbox"/> 地方4団体研修及び調査・研究事業 | | | |
| 自治体(団体)事業名 | 市町村職員中央研修所派遣事業 | | | |
| 所管局部課 | 自治体(団体)名 | 所管部・課名 | 担当者名 | 連絡先(TEL) |
| | 波佐見町 | 総務課 | 中澤 宏太 | 0956-85-2111 |
| 事業期間 | 開始年 | 平成元年4月1日（30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）平成30年10月29日 （完了日）平成31年2月20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) | | | |
| 研修及び調査・研究の目的 ※実施前に予想していた目標・目的を記載ください。 | 対象(誰を・何を) | | 目標・目的 | |
| | 波佐見町職員 児童虐待防止対策 災害に強い地域づくりと危機管理 | | 児童虐待防止及び災害に強い地域づくりと危機管理のため、専門的な知識を習得することにより町職員の資質の向上を図る。 | |
| 研修及び調査・研究の具体的内容 ※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記載してください。 | (内容、規定等) 本町の職員研修体系は、通常職員経験年数による階層別研修と具体的な項目等に必要な専門研修の2種類であり、受講に当たっても2日程度がほとんどである。市町村職員中央研修所は、共同宿舎に宿泊し、10日程度の長期にわたり、集中して専門的な知識を習得することが可能で、しかも全国から様々な地方団体の職員が集まっており、交流することによって地方の実態や同じ立場にある職員の対応方法など、多岐にわたる知識や情報を得ることができる。また、研修終了後も情報交換等がなされ、行政事務に役立たせている職員が多いのが実態である。 このことは、一職員の経験の中でも貴重な財産となるものであり、職員の資質の向上のためには非常に有意義な研修となっている。 | | | |
| 研修及び調査・研究の背景、これまでの経緯及び現状 | (事業開始の背景) 地域主権・地方分権が進む中で、地域住民が地方公共団体や団体職員に期待することは年々複雑多様化し大きくなってきている。これらの地域の課題に的確に対応していくためにも地方自治を支える職員(人材)の育成は必要不可欠で、職員研修は積極的に実施していく必要がある | | | |

事業実績シート（研修及び調査・研究）

（経緯・現状）

市町村職員中央研修所（市町村アカデミー）は、全国の市町村から同じ目的を持った職員が集まり、多様な課題を専門的かつ高度に研修が可能な施設であり、また、全国の職員と交流することで様々事例を直に学ぶことができる。このため、本研修所の研修課程に町職員を派遣し、資質の向上を図る。

1 事業の概要

事業実績シート（研修及び調査・研究）

2 実績結果

| 事業費の推移 | | 前々年度決算 | 前年度決算 | 当該年度決算 | | | | |
|-----------|-------------|-------------------|----------------------|-----------|----|------|-----|------|
| 事業費（円） | | 132,861 | 78,776 | 149,056 | | | | |
| (財源内訳) | 国庫支出金 | | | | | | | |
| | 県支出金 | | | | | | | |
| | 地方債 | | | | | | | |
| | その他 | | | | | | | |
| | 市町振興共同事業助成金 | 105,831 | 52,517 | 99,370 | | | | |
| | 一般財源 | 52,917 | 26,259 | 49,686 | | | | |
| 目標・目的指標 | 指標名 | | 指標設定の考え方 | 単位 | 区分 | 前々年度 | 前年度 | 当該年度 |
| | ① | 市町村職員中央研修所への派遣数職員 | 市町村職員中央研修所への派遣数職員 2人 | | 目標 | 2 | 1 | 2 |
| | | | | | 実績 | 2 | 1 | 2 |
| | | | | 目標達成率 (%) | | | | 100 |
| | ② | | | | 目標 | | | |
| | | | | | 実績 | | | |
| 目標達成率 (%) | | | | | | | | |

3 事業の振り返り

| | |
|--------|---|
| 必要性の点検 | (1) 実施することによるメリット |
| | <p>(内容、程度等)</p> <p>本町の職員研修体系は、通常職員経験年数による階層別研修と具体的な項目等に必要な専門研修の2種類であり、受講に当たっても2日程度がほとんどである。市町村職員中央研修所は、共同宿舎に宿泊し、10日程度の長期にわたり、集中して専門的な知識を習得することが可能で、しかも全国から様々な地方団体の職員が集まっており、交流することによって地方の実態や同じ立場にある職員の対応方法など、多岐にわたる知識や情報を得ることができる。また、研修終了後も情報交換等がなされ、行政事務に役立たせている職員が多いのが実態である。</p> <p>このことは、一職員の経験の中でも貴重な財産となるものであり、職員の資質の向上のためには非常に有意義な研修となっている。</p> |

事業実績シート（研修及び調査・研究）

4 有効性の点検、実現性の点検

| | | |
|--|---|---------------------|
| 有効性の点検 | (1) 目標（目的）指標の達成状況 | |
| | <input checked="" type="checkbox"/> 目標（目的）指標の実績値は、目標をほぼ達成した <input type="checkbox"/> 目標（目的）指標の実績値は、目標を下回った | |
| 実現性の点検 | (2) 実施前、想定していた目標・目的が達成できた理由またはできなかった理由 | |
| | 派遣職員1名の目標に対し、目標どおりの派遣ができた。 | |
| | (1) 事業への反映 | (具体的内容) |
| | <input checked="" type="checkbox"/> 成果は事業（実務）に反映できる <input type="checkbox"/> 成果は事業（実務）に反映できない | 習得した知識を所管事務に活かしている。 |
| (2) 公共性の評価 | (具体的内容) | |
| 本研修及び調査・研究を通じて <input type="checkbox"/> 住民へ利益を還元できる <input checked="" type="checkbox"/> 住民へ利益を将来的に還元できる <input type="checkbox"/> 住民へ利益を還元できない | 習得した技術を所管事務に活かすことにより、住民サービスの向上につなげている。 | |

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"/> 目標・目的未達成 | <input type="checkbox"/> 目標・目的達成 | <input type="checkbox"/> 類似事業との統合 | | ■ 現状維持 |
| 実施予定時期 | | | | | |
| 実現性の点検から | <input type="checkbox"/> 事業へ反映 | <input type="checkbox"/> 事業に反映できない | <input type="checkbox"/> その他 | | ■ 現状維持 |
| 実施予定時期 | | | | | |
| 具体的内容 | 「必要性の点検」から、本町にとって本事業は必要不可欠であり、今後においても定期的に職員の派遣をしていく計画である。自主財源が乏しい自治体にとっては、ほかの財源の確保が難しく事業の継続はなくてはならないと位置づけている。 | | | | |