

豊明市行政評価制度 「事務事業」評価票

一般事務事業	経常事務事業	建設事務事業
--------	--------	--------

第5次行政改革大綱第1次アクションプランとの関連	
<input type="checkbox"/> 有	
<input checked="" type="checkbox"/> 無	

1 事務事業の概要

1-1 事務事業の名称	救急救命士養成事業(主要事業)							
1-2 担当	部	消防本部	課 又は施設	消防署	係	救急第1係	評価票作成者	救急第1担当係長(補佐兼)天野 誠
1-3 総合計画における施策の体系	節	生活環境 「安全・安心で、うるおいのあるまちづくり」			基本施策	消防・救急	コード	1 3 2
	項	生活安全・安心			単位施策(中)	救急体制の充実	コード	1 3 2 3
					単位施策(小)	専門的人材の育成	コード	1 3 2 3 1
1-4 事務事業の目的の精査	対象と対象の数	救急業務に高い勤労意欲をもち、勤勉でかつ適任であると認められる職員15名		意図(対象を事務事業によってどのような状態にするのか)		救急救命士が、研修教育、休暇等により欠員を生じても、救急車に救急救命士が1名以上乗車できる体制とする。また、通信業務においても救急救命士を配置し、口頭指導が図られる体制としていく。		
1-5 事務事業の内容	救急救命士の養成機関に派遣し、国家資格の取得をするとともに、医療機関研修を通じ、近年の救急処置範囲の拡大に伴う救急業務の高度化に対応するため、高度な知識及び技術を習得し、救急業務の監督者及び指導者としての資質の向上を図る。なお、本総合計画期間中は、救急救命士の定年退職者が生じるため、当該補充も併せて実施するものである。							

2 事務事業実施の状況

2-1 事務事業の実施における基本認識	事務事業実施にあたって心がけた改善の取組み		社会状況等の事務事業がおかれる環境把握		市民ニーズの認識	
	平成18年度	職場配置、研修所派遣等に際しては、職員の希望を優先し、意欲ある職場環境の形成に努めた。	交通環境の整備、高齢化等の進展に伴い、救急件数は増加の傾向にあつて、救急業務の質を保証する体制の整備が望まれる。	救急現場において、その活動が迅速・的確に対応できる救急隊員は、市民の信頼度が高い。さらには、思いやり、傷病者側に立った業務の遂行は、なおさらである。		
平成19年度	救急救命士の資格取得に必要な専門課程教育修了者を採用した。	救急救命士の有資格者及び受験有資格者を採用することにより養成に必要な経費を削減することができた。	救急救命士の有資格者が現場での確かな活動を行うことによって、市民からの信頼及び安心感が高まる。			
平成20年度	南部出張所開設に伴う救急救命士養成に努めた。	救急救命士が南部地区の災害現場に早く到着し、活動することができる。	南部出張所に救急救命士が常勤することで、南部地区の救命率が向上する。			
平成21年度						
平成22年度						
平成23年度						
平成24年度						
平成25年度						
平成26年度						
平成27年度						

2-2 総合計画における単位施策成果指標	事務事業成果指標名		前期目標値(単位)	後期目標値(単位)	指標の説明
	救急救命士の数		12(人)	15(人)	救命率の向上を図るための救急救命士の養成数。目標値は前期12名、後期は15名となるが、17年度新規採用者に救急救命士1名を採用し、18年度未現在、13名の救急救命士の配置となるが、前期の南部出張所(仮称)の開設、後期の救命士の退職に対する補充人員用として、一時的には目標値を超える場合が生じる。

2-3 成果指標に係る活動実績とコストの推移(アウトプット分析)		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
	活動実績 a(単位)	1(人)	1(人)	2(人)							
	直接事業費 b(千円)	2,210	2,210	2,240							
	人件費 c(千円)	670	667	662							
	合計コスト d(b+c)(千円)	2,880	2,877	2,902							
	単位コスト d/a(千円)	1人当り2,880	1人当り2,877	1人当り1,451	当たり						

アウトプット実績(活動数値)の補足説明 → 直接事業費は、救急救命士養成所研修負担金・就業前病院研修負担金である。人件費は、係担当者の年度内における関わりから0.1人として20年度は算定した。(マニュアルによる平均人件費6,624千円)

		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
2-4 成果指標に対応する実績と達成度の推移	指標対応実績(人)	13	14	16							
	後期目標値に対する達成度(%)	86.7	93.3	106.7							

3 事務事業の自己評価結果

3-1 評価結果(アウトカム自己分析)		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
単年度担当課評価		A	A	A							

- 4段階評価結果
- | | | |
|--------------------------------|-------|--------------------------------|
| A : 上位目的である施策に貢献しているので継続する | 判断の基準 | 必要性(必要な事務事業であるか) |
| B : 事務事業の実施手法や環境(予算的・人的)に改善が必要 | | 公共性(公が実施する意味があるか) |
| C : 縮小等、事務事業としての見直しが必要 | | 妥当性(ニーズに対して投入が適正か) |
| D : 事務事業の廃止が相当 | | 効率性(結果に至る活動に無駄はないか) |
| | | 有効性(活動の結果が上位の目的に貢献しているか) |
| | | 市民満足度(事務事業が対象にしている市民を満足させているか) |

		今後の環境変化を踏まえた課題認識	次年度に向けて改善する取組み	事務事業の担当課としての単年度の取り組みの自己評価
3-2 評価の内容	平成18年度	複雑・多様化する救急事故に対する救命率の向上。「絶対に助けるんだ、救うんだ。」という強い意識の共有。	救急救命士の充足率は、達成しているものの、病院研修等を通して救急救命士としての「質」の向上を図る。	職場学習、病院研修等学びやすい職場環境の構築に努めた。先進都市との積極的な情報交換を図るなど、各人の業務意欲の向上が求められる。
	平成19年度	救急現場で複数の救急救命士が活動することにより救命に必要な行為が同時に行えるため、現場活動の迅速が図れる。	救急救命士の質を向上させるために薬剤投与及び気管挿管の研修に積極的に参加させるとともに、現場活動に必要なチームトレーニングを実施する。	救命率を向上させるためには救急救命士の活動のみならず、119番受信時の通信係員及び救急活動を支援する消防隊が連携を図ることによって達成できますので、日々の訓練と現場活動の検証に努めた。
	平成20年度	南部出張所開設に伴う救急救命士の分散及び救急救命士の教育・研修・訓練等から、更に救急救命士を増員する必要がある。	本部及び南部出張所の救急救命士を教育指導する指導者を育成し、救急救命士の質を向上させる。	南部出張所は救急救命士を含む総員4名で各種災害に対応することから、事前災害対応検討会・想定訓練等を行ない、出張所開設に向けて救急活動の充実を図った。
	平成21年度			
	平成22年度			
	平成23年度			
	平成24年度			
	平成25年度			
	平成26年度			
平成27年度				

4 事務事業の総合評価結果

		結果	審査会による改善方向の指示
4-1 総合評価の結果	平成18年度	A	継続して事業を進めること。
	平成19年度	A	継続して事業を進めること。
	平成20年度	A	継続して事業を進めること。
	平成21年度		
	平成22年度		
	平成23年度		
	平成24年度		
	平成25年度		
	平成26年度		
平成27年度			