

# 豊明市行政評価制度 「事務事業」評価票

## 1 事務事業の概要

1-1 事務事業の名称	NPOへの職員派遣事業								
1-2 担当	部	市民生活部	課 又は施設	市民協働課	係	協働推進係	評価票作成者	課長補佐兼市民活動振興担当係長 浅田利一	
1-3 総合計画における施策の体系	節	交流と市民参加 「市民と行政が尊重しあう協働のまちづくり」			基本施策	市民参加・市民活動支援		コード	5 1 2
	項				単位施策(中)	市民協働の体系づくり		コード	5 1 2 2
					単位施策(小)	市民協働意識の向上		コード	5 1 2 2 2
1-4 事務事業の目的の精査	対象と対象の数	全職員		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)	NPOの現場を実際に体験することで、NPOに対する知識を深めるとともに、NPOと市職員の交流の場を設けることでNPOとの幅広いネットワークを形成する。				
1-5 事務事業の内容	NPO団体への短期職員派遣研修、およびNPOの主催する研修会への職員派遣								

## 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	平成18年度	事務事業実施にあたって心がけた改善の取組み 定員は限られているが、広く職員から参加者を募り、研修内容の周知を図った。	社会状況等の事務事業がおかれる環境把握 新たな公共サービスの提供主体としてNPO等が台頭してきており、活動への理解促進は急務といえる。	市民ニーズの認識 地域の問題を自分たちで解決しようという動きは既に出てきており、それら自発的な市民活動に対する職員の理解がますます求められている。
	平成19年度	インターンシップは具体的テーマを設定し、広く参加職員を募った。NPO研修は、若手職員を対象に参加させ、NPOに対する理解を深めてもらうことができた。	〃	〃
	平成20年度	インターンシップは具体的テーマを設定し、関連の課の職員の参加を呼びかけた。	〃	〃
	平成21年度	募集にあたっては具体的テーマを設定し、幅広く職員の参加を呼びかけた。	〃	〃
	平成22年度	職員を募集する際、今年度も具体的なテーマを設定し、より多くの職員が参加できるように配慮を行った。		
	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
	研修受講した職員の数	延べ5(人)	延べ10(人)	当該年度にNPO団体への短期派遣研修等を受講した職員数

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)	3(人)	5(人)	5(人)	2(人)	2(人)					
	直接事業費 b(千円)	58	85	10	8	10					
	人件費 c(千円)	256	256	256	256	248					
	合計コスト d(b+c)(千円)	314	341	266	264	258					
	単位コスト d/a(千円)	1人あたり105	1人あたり68.2	1人あたり53.2	1人あたり132	1人あたり129	当たり	当たり	当たり	当たり	当たり

アウトプット実績(活動数値)の補足説明 → 活動実績 当該年度にNPO団体への短期派遣研修等を受講した職員数2人  
直接事業費 旅費 10千円 人件費 3,100円×5日×8H×2人=248千円

		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)	3	8	13	15	17					
	後期目標値に対する達成度(%)	30.0	80.0	130.0	150.0	170.0					

### 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	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  
 B : 事務事業の実施手法や環境(予算的・人的)に改善が必要  
 C : 縮小等、事務事業としての見直しが必要  
 D : 事務事業の廃止が相当

判断の基準 必要性(必要な事務事業であるか)  
 公共性(公が実施する意味があるか)  
 妥当性(ニーズに対して投入が適正か)  
 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)

3 - 2 評価の内容	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	
	平成18年度	今後も職員のNPOに対する理解への社会的ニーズは大きい	ため、より多くの職員を派遣する必要がある。	日数を短期にして参加する職員の数を増やすとともに、派遣研修の量的拡充を図る。	日数を短期にして参加する職員の数を増やすとともに、市内のNPOへの派遣も検討していく。	より現場に近い職員を派遣することによって、実務つなげるよう図ることができた。	インターンシップは、テーマごとに募集をしたため、関係職員の自主的な参加を促進することができた。1人あたりの研修日数を少なくし、より多くの職員が体験できるようにした。
平成19年度		"					
平成20年度		"		今年度は1日のみの派遣も実施したが、派遣日数が少ないと単なる見学になり効果が薄い。職員を派遣する課とよく協議を行い、研修効果の高い研修日程とするよう努めたい。	インターンシップは、テーマごとに募集をしたため、関係職員の参加を促した。またインターンシップについては委託料なしで受入をしていただける団体への派遣に切り替え経費の削減に努めた。		
平成21年度	今後も職員のNPOに対する理解への社会的ニーズは大きい	ため、より多くの職員がNPOで働く体験ができるとよいが、職員定数を削減し、通常業務が多忙になっている状況で、長期間の派遣は職員にとって負担が大きく、派遣する課の理解が得られにくい。	派遣職員の業務の支障をきたさないよう、職員を派遣する課とよく協議を行い、研修効果の高い研修日程とするよう努めたい。		今年度は市民協働課の職員を派遣したため、柔軟に対応できたが、次年度は派遣する課の業務の繁忙期を考慮しながら柔軟に募集したい。		
平成22年度	職員のNPOに対する理解は市民のニーズに対応するため必要不可欠な状況となっている。そのような中で、職員がNPOで実際に働くことが出来る体験は非常に重要である。今後も社会ニーズに応えられる職員を育てる必要があり、職員の研修事業を実施している所管課と共同で行う事業として位置づけて、新しい公共に対応できる職員を育てる研修の一環として実施する考えである。ただし、職員定数を削減している中での職員の派遣であるため、派遣部署での内部調整を十分に行う必要がある。						
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

4 - 1 総合評価の結果		結果	審査会による改善方向の指示
平成18年度	A	継続して事業を進めること。	
平成19年度	A	さらに広く職員が多様な機会研修できるように工夫されたい。	
平成20年度	A	継続して事業を進めること。	
平成21年度	A	派遣時期・期間などを考慮に入れ参加しやすい環境作りを行い実施すること。	
平成22年度	A	継続して事業を進めること。	
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			