

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	職員研修の開催事業								
1－2 担当	部	市民部	課 又は施設	市民協働課	係	市民活動推進係	評価票作成者	男女共同・多文化共生担当係長 馬場千春	
1－3 総合計画に おける施策の体系	①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」			③基本施策	男女共同参画		コード	5－1－4
					④単位施策(中)	意識啓発		コード	5－1－4－1
	②項	参加と協働			⑤単位施策(小)	職員研修の開催		コード	5－1－4－1－1
1－4 事務事業の 目的の精査	対象と 対象の数	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)		男女共同参画推進について理解させ、総合的な職員の意識レベルを引き上げる。また、男女共同参画に関する様々な問題に対し適切に対処できるようにする。				
1－5 事務事業の 内容	男女共同参画に対する総合的な職員の意識レベルを引き上げるため、「とよあけ男女共同参画プラン」の周知徹底と施策実現のための研修会を実施								

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	研修の対象を、新規採用職員だけでなく、各課における事業推進の要となる男女共同参画推進担当者にも拡大した。	男女共同参画社会の実現は我が国にとって最重要課題のひとつであり、職員への意識徹底は必要不可欠である。	市民アンケート調査においても、性差を認めながらバランスの取れたジェンダー感覚を持って行政を進めて欲しいという意見があり、職員の意識向上が求められている。
	平成19年度	男女共同参画推進担当者を主とし、全課対象に参加職員を募って研修を実施した。	〃	第2次とよあけ男女共同参画プランにおいて、男女共同参画推進についての職員の理解・意識向上や問題に対しての適切な対処が求められている。
	平成20年度	H20年度、懇話会委員によりH19年度事業（173事業中18事業）の評価を実施し、担当課とのヒヤリングのなかで「とよあけ男女共同参画プラン」の周知と施策実現の理解を求めた。	〃	男女共同参画推進についての職員の理解・意識向上や問題に対しての適切な対処が求められている。
	平成21年度	新規採用職員の研修を実施した。また、懇話会委員によりH20年度事業（173事業中26事業）を評価実施後、担当課とヒヤリングの中で、男女共同参画プランの周知と理解を求めた。	〃	〃
	平成22年度	DV研修、新規採用職員を実施した。また、懇話会委員によりH21年度事業（173事業中23事業）を評価実施後、担当課とヒヤリングの中で、男女共同参画プランの施策実現の周知と理解を求めた。また職員意識調査を実施し理解度の確認をした。		
	平成23年度	DV研修、新規採用職員を実施した。また、懇話会委員によりH22年度事業（173事業中22事業、前期の中間評価として全事業中の中から39事業をまた19事業を選定し評価をした。）を評価実施後、担当課とヒヤリングの中で、男女共同参画プランの施策実現の周知と理解を求めた。また職員意識調査を実施し理解度の確認をした。		
	平成24年度	男女共同参画推進についての職員の理解・意識向上のため新規採用職員対象の研修を実施した。また、DVと子どもの虐待をテーマに相談業務を行う立場の家庭相談員対象に行った。		
	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			
	職員に対する研修開催回数				4(回)	4(回)	年間4回の研修を実施する。「新規採用職員」「男女共同参画推進員」「幹部職員」及び「全職員」を対象に、最低でも各1回実施を目指す。			

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)	2(種類)	2(種類)	3(種類)	3(種類)	2(種類)	2(種類)	1(種類)			
	直接事業費b(千円)	88	0	25	0	0	0	0			
	人件費c(千円)	184	184	133	133	56	54	27			
	合計コストd(b+c)(千円)	272	184	158	133	56	54	27			
	単位コストd/a(千円)	1種類当たり136	1種類当たり92	1種類当たり53	1種類当たり44	1種類当たり28	1種類当たり27	1種類当たり27	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 → a:職員対象の研修回数「新任職員研修」 b:新規採用職員研修は担当係長が講師のため不要 c:@3,000円×9時間=27,000円

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（回）	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
		3	2	3	3	2	2	1			
	後期目標値 に対する達 成度（％）	75.0	50.0	75.0	75.0	50.0	50.0	25.0			

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	A	B			

- 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
 ①必要性（必要な事務事業であるか）
 ②公共性（公が実施する意味があるか）
 ③妥当性（ニーズに対して投入が適正か）
 ④効率性（結果に至る活動に無駄はないか）
 ⑤有効性（活動の結果が上位の目的に貢献しているか）
 ⑥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	平成19年度より開始する第2次男女共同プランを各課において推進するために、より多くの職員の理解を得る必要がある。	男女共同参画フォーラムなどの市民向け講座や講演会等も、職員研修のひとつとして位置付け、積極的な職員参加を促す。	男女共同参画推進担当者への研修実施に着手することができたのは効果が高い。全職員の意識徹底はまだ不十分であるので、なお一層の啓発を進めていく。
	平成19年度	第2次とよあけ男女共同参画プランの推進のために、全職員の理解を求める必要がある。	男女共同参画講座やイベント等も、職員研修のひとつとして位置付け、積極的な職員参加を促すとともに、プランを周知するための手立てを検討する。	DV支援・対策の研修ではあったが、男女共同参画推進担当者だけでなく全課職員を対象とした研修は意義があった。職員の意識啓発・向上のため、さらなる努力が必要である。
	平成20年度	〃	男女共同参画などの講座や講演会等も、職員研修のひとつとして位置付け、積極的な職員参加を促す。	DV支援・対策の研修ではあったが、全課職員（一般職・主任保母）を対象とした研修は意義があった。職員の意識啓発・向上のため、さらなる努力が必要である。
	平成21年度	〃	〃	県の出前講座を利用し、継続的にDV支援・二次災害の対策等の職員研修ができたことは意識啓発向上のために有効であった。
	平成22年度	継続的にDV支援・対策の職員研修及び新人職員研修を実施し、男女共同参画推進に関する意識啓発を行っている。また、男女共同参画社会に関する職員意識調査を実施した。今後も、定期的に意識調査を実施し、認知度等を確認する必要がある。		
	平成23年度	〃		
	平成24年度	継続的に新規採用職員研修は実施しており、職員全体の男女共同参画推進に関する理解や意識は向上しつつあるものの、男女共同参画を職員ひとりひとりの職務に生かすことが難しい。男女共同参画の必要性や重要性を深く理解し、それを各自の職務に生かすような研修を開催する必要がある。		
	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	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	A	継続して事業を進めること。
	平成22年度	A	継続して事業を進めること。
	平成23年度	A	継続して事業を進めること。
	平成24年度	B	新規採用職員研修だけでなく、定期的に実施すること。また、研修内容についても検討すること。
	平成25年度		
	平成26年度		
	平成27年度		