

		H21 決算	H22 決算	H23 当初予算	H24 当初要求	
		(千円)	(千円)	(千円)	(千円)	
投入コスト	直接事業費計 (A)	5,786	4,896	6,204	6,204	
	A の財源内訳	国庫支出金				
		県支出金				
		地方債				
		その他				
		一般財源	179	86	88	88
		5,607	4,810	6,116	6,116	
	事業投入人件費 (B)	1.0 人 7,200	1.0 人 7,200	1.0 人 7,200	1.0 人 7,200	
フルコスト(A)+(B)	12,986	12,098	13,404	13,404		

事務事業の評価(Check)

判断の基準（該当項目に○をつけてください）		備考欄（特記事項）
必要性	法律（条例は除く）で実施が義務付けられている事業 個人の方だけでは対処し得ない社会的・経済的弱者を対象に、生活の安定を支援し、あるいは生活の安全網（セーフティネット）を整備する事業	○
	特定の市民や団体を対象としたサービスであるが、サービスの提供を通じて対象者以外の第3者にも利益が及ぶ事業	
	事業開始からの目標・目的を概ね達成している事業	
	市民にとっての必要性は高いが、多額の投資が必要、あるいは事業リスクや不確実性が存在するため、民間だけではその全てを負担しきれず、これを補完する事業	
	市民が社会生活を営むうえで必要な生活環境水準の確保を目的とした事業	
	国や県、民間が同様のサービスを提供している事業	
有効性	市民の生命、財産、権利を擁護し、あるいは市民の不安を解消するために必要な規制、監視、指導、情報提供、相談等を目的とした事業	職員の資質向上のための研修は、地方公務員法第39条の規定に基づき実施されるものであり、伊賀市自治基本条例第48条の規定からその必要性は最高位に位置づけられるべきものである。
	民間のサービスだけでは地域全体に望ましい質・量のサービスが確保できず、これを補完・先導する事業	
	受益の範囲が不特定多数の市民に及び、サービス対面の徴収ができない事業	
	事業の対象や環境の変化により、事業ニーズが薄れていない事業	
	【○をつけた場合、ニーズの具体的内容、根拠となるデータ等判断理由】	
	財政状況を考慮し、事業を休止した場合は、市民生活への影響が大きい事業	
達成度	【○をつけた場合、影響の内容及び判断理由】	
効率性	事務事業の継続、達成度や実績を高めることで成果指標の向上が期待できる。 基本施策の目的を実現するために現在の事務事業の内容は適切であり、基本施策に対して貢献度も高 サービス水準や対象を見直す余地がある。	○
	当初設定した計画を「80%以上100%未満」実施している。 予算の繰越の有無 無 【予算の繰越がある場合、繰越の種別】	【計画に遅れが生じている場合、改善策】 個々の研修内容について、若干の変更は生じているが、ほぼ予定通り実施できている
効率性	他の事業主体の活用、事業移管が可能である。 基本施策の中で類似・重複する事務事業がある。 【事業名】 受益者負担を求めることができる事業である。 全体コストにおける負担構成は適正である。 コストに見合った効果となっていない。効果を絞り込むことでコストを削減する余地がある。	積極的に内部講師を活用し育成に努めているものの、専門的な研修については外部委託せざるを得ない状況であり、現行の手法は概ね合理的であると考えられる。 今後、更に自治会館組合等の活用を検討していく必要がある。
		○

昨年度の評価結果に基づく改善策への取り組み状況

改善策	OJTの活性化や効率的な研修への参加を実施していくために、所属長自身が職場の現状理解と人材育成への意識改革を行う必要があるため、本年度中に職場診断を試行導入する。
昨年度の取組状況	【状況】 計画のとおり進んでいる 【詳細】 昨年度末に所属長を対象に職場診断制度の試行導入した。その結果を参考として、第2次行政改革大綱実施計画に掲げている「OJTガイドラインの策定」に向けて活用を行いたい。

今後の方向性(Action)

担当課長氏名	稲森 洋幸
事業の方向性	【方向性】 現状維持
	【理由】 平成22年度から3カ年の研修計画に基づき様々な研修を実施しているところであり、所属長自身が責務を理解し、各研修相互の連携を図り職場内研修の実施を徹底するなどOJTを充実させることとし、職員個々の意識改革と人材育成基本方針に基づく能力向上と職員個々の意識改革を図っていく必要がある。
現時点における課題、その他	人員削減に伴い職員1人当たりの業務負担が増加する中で、職員として能力を高めるための研修参加が困難になってきている状況である。
課題、その他に対する改善策 (いつまでに、何を、どうする)	OJTの活性化や効率的な研修への参加を実施していくために、所属長自身が職場の現状理解と人材育成への意識改革を行い、業務多忙中においても、積極的に研修参加を促してもらえよう通知を行う。