

平成30年度行政評価シート【個表】

平成 30 年 7 月 11 日

| | | | | |
|------------|------|--------|-----------------|-------|
| 評価対象事業 | | 評価者 | コンプライアンス課長 寺山 明 | |
| 行経-05 | 実施事業 | 職員研修事務 | 自治事務 | 主管課 |
| | | | 法定受託事務 | 関連課 |
| 総合計画上の位置付け | | 分野 | 行財政運営 | 施策の方針 |
| | | | | 行財政運営 |

1 事業の目的

| | |
|----|--|
| 対象 | 市職員 |
| 意図 | 法令や社会規範を遵守するとともに、新しい時代の創造に向け、チャレンジ精神あふれる職員を育成するため。 |
| 効果 | 市民から信頼され、社会情勢と市民ニーズに迅速かつ適確に対応できる職員が育成される。 |

2 平成29年度に実施した事業の概要

| |
|--------------------------|
| 職員のコンプライアンス強化に係る研修等を行った。 |
|--------------------------|

3 事業費等基礎データ

| データ区分 | 28年度決算 | | 29年度決算 | | データ区分 | 30年度当初予算 | | 備 考 |
|---------|---------------|----------|----------|----------|---------------|----------|----------|----------------------|
| | 人 口 | 世 帯 数 | 人 口 | 世 帯 数 | | 人 口 | 世 帯 数 | |
| 事業の対象者数 | 176,869人 | 80,928世帯 | 176,466人 | 81,150世帯 | 事業の対象者数 | 176,308人 | 81,763世帯 | ・各年3月31日 (住民基本台帳) |
| | 1,356人 | | 1,354人 | | | 1,351人 | | |
| 運営資源状況 | 決算値(千円) | 0 | 3,335 | | 当初予算(千円) | 4,658 | | |
| | 国県支出金 | | | | 国県支出金 | | | |
| | 地方債 | | | | 地方債 | | | |
| | その他 | | | | その他 | | | |
| | 一般財源 | 0 | 3,335 | | 一般財源 | 4,658 | | |
| | 人員配置数 | 0.0 | 1.5 | | 人員配置数 | 1.5 | | |
| 事業経費運営 | 人件費(千円) | 0 | 11,494 | | 人件費(千円) | 12,170 | | |
| | 総事業費(千円) | 0 | 14,829 | | 総事業費(千円) | 16,828 | | |
| | 市民1人当りの経費(円) | | 84 | | 市民1人当りの経費(円) | 95 | | |
| | 対象者1人当りの経費(円) | 0 | 10,952 | | 対象者1人当りの経費(円) | 12,456 | | |

4 評価結果

※「効率性」「妥当性」「有効性」「公平性」「協働」については、プルダウンで選択。

| | | |
|-------|-------------------------|------------------------------------|
| 効 率 性 | 事業費に削減余地はないか | 2. ない |
| | 関連・類似事業との統合はできないか | 3. 統合できない |
| 妥 当 性 | 事業の実施に対する市民ニーズはあるか | 2. 増大している |
| | 事業の廃止・休止による市民生活への影響は大きい | 3. 廃止・休止による影響は大きくある |
| 有 効 性 | 今後も市が実施すべき事業か | 5. 豊かな市民生活に寄与することから、今後も市が実施する必要がある |
| | 事業の成果は得られているか | 2. 成果は概ね出ているが、更なる努力は必要である |
| 公 平 性 | 事業の上位施策に向けた貢献度は大きい | 3. 事業の方向性や手法は概ね適切であり、一定程度貢献している |
| | 受益者負担は公正・公平か | △-3. 受益者が特定できないため、受益者負担を求めることができない |
| 協 働 | 市民等と協働して事業を展開しているか | △-2. 市民等と協働して事業を実施することはできない |
| | △. 協働未実施 | 協働実施済の場合のパートナー |

| | | | | |
|----------|---|---|------------------------------|--------|
| 事業内容の方向性 | <input type="checkbox"/> a: 事業内容を見直す | ⇒ | <input type="checkbox"/> 拡大 | 見直しの内容 |
| | <input checked="" type="checkbox"/> b: 事業内容は現状通りとする | | <input type="checkbox"/> 縮小 | |
| | <input type="checkbox"/> c: 事業を休止又は廃止する | | <input type="checkbox"/> その他 | |
| | <input type="checkbox"/> d: 他事業と統合し、本事業は廃止する | ⇒ | | |
| | | | | 事業へ統合 |

| | | | |
|----------|---|--------------------|---|
| 予算規模の方向性 | <input type="checkbox"/> A: 予算規模を拡大する | 事業内容・予算規模の方向性設定の理由 | これまでに発生した不祥事や事務ミス、職員意識調査の結果から把握した課題を解決するために、意識啓発や組織風土の改善につながる研修や職場のコミュニケーションの活性化を目的とした取組みを引き続き実施していく。 |
| | <input checked="" type="checkbox"/> B: 予算規模は現状維持とする | | |
| | <input type="checkbox"/> C: 予算規模を縮小する | | |

| | |
|-------------------|---|
| 総評(評価に対する考え方、根拠等) | 法定受託事務等にあてはまるものではないが、不祥事やミスなどを未然に防ぎ、市民に信頼され、社会情勢と市民ニーズに迅速かつ適確に対応できる職員を育成するため、今後もコンプライアンス推進に向けた事業を展開していくとともに、引き続き研修の充実を図っていく必要がある。 |
|-------------------|---|

| | | | |
|--------------------------------------|--|--|---|
| 平成29年度事業実施にあたっての課題 (前年度未解決の事項を含む) | 不祥事や事務ミス、ハラスメント問題などが現在も発生しており、事案を個別に検証すると、過去と同様の事案が発生していることから、各事案を職員へ周知し、再発防止策を検討、実施することが必要である。 | | |
| 課題解決のために行った平成29年度の取組 | <ul style="list-style-type: none"> ・組織の問題や発生した不祥事を基に、階層別に各種コンプライアンス研修を実施した。 ・組織風土や組織の課題の端緒を探るため、職員意識調査を実施した。 ・自浄作用が働く組織作りのため、各種相談制度の周知を行った。 | | <input type="checkbox"/> 解決 <input checked="" type="checkbox"/> 一部解決 <input type="checkbox"/> 未解決 |
| 未解決の課題、新たな課題とその理由 | 職員の意識改革を進めるとともに、不祥事や事務ミスが発生しない仕組みづくりのため、継続的な取組みが必要である。 | | |


○ 他市比較・ベンチマーク(県内外自治体など他自治体や民間団体との比較値)

| | | | | | | | | | |
|------|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 比較事項 | | | | | | | | | |
| 団体名 | 鎌倉市 | | | | | | | | |
| 他市実績 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

| | |
|------------------------------|--|
| 当該事業実施に伴う 他市比較に関する 考え方 | |
|------------------------------|--|

◎ 事業実施に係る指標

| 指標の内容 | 職員意識改革、組織風土改善に関連する研修の受講率(管理監督職) | | | | | 単位 | % | 指標の傾向 | ↗ | 備考 |
|---|---------------------------------|-----|-----|-----|--------|-------|---|-------|---|--------------|
| 当該指標を設定した理由 | 年次 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | | H31 | | 分母は係長職以上とする。 |
| 意識啓発につながる研修や庁内議論を繰り返し、継続的に行うことで、職員の意識改革につなげるため。 | 目標値 | - | - | - | 100.0 | 100.0 | | 100.0 | | |
| | 実績値 | - | - | - | 100.0 | | | | | |
| | 達成率 | - | - | - | 100.0% | | | | | |

| 指標の内容 | ハラスメントの未然防止に関連する研修の受講率(一般職) | | | | | 単位 | % | 指標の傾向 |  | 備考 |
|--|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|-------|---|-------|---|----|
| 当該指標を設定した理由 | 年次 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | | H31 | 新規採用職員、2級・3級昇任者、中堅主事を研修対象者とする。 | |
| ハラスメントの未然防止につながる研修や庁内議論を繰り返し、継続的に行うことで、職員の意識改革につなげるため。 | 目標値 | - | - | - | - | 100.0 | | 100.0 | | |
| | 実績値 | - | - | - | - | | | | | |
| | 達成率 | - | - | - | - | | | | | |

| | |
|--|--|
| <p>当該事業実施に伴う 指標の推移に関する 考え方</p> | |
|--|--|