

事務事業名	職員派遣事務			担当	総務部 総務課 人事給与係			
政策名	G	効率的で市民にわかりやすいまちづくり			電話番号	0285-83-8099		
施策名	2	組織・人材の強化			<input type="checkbox"/> 実施計画上の主要事業			
基本事業名				事業期間	<input type="checkbox"/> 単年度のみ			
法令根拠	・公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律 ・公益的法人等への真岡市職員の派遣等に関する条例				<input type="checkbox"/> 単年度繰返（開始年度 昭和29 年度～）			
予算科目	1. 一般会計	2. 総務費	1. 総務管理費	2. 人事管理費	<input type="checkbox"/> 期間限定複数年度（ 年度～ 年度）			
事業概要	芳賀地区広域行政事務組合、栃木県後期高齢者医療広域連合からの要請により職員を派遣。 農業公社などの公益法人へは、公益的法人等への真岡市職員の派遣等に関する条例の規定に基づき職員を派遣。 派遣にあたっては、派遣申請の受理、被派遣者の同意、派遣協定書の作成締結、決定通知をし、派遣実施。							

1. 現状把握の部 (1) 事務事業の目的と指標

① 手段（主な活動） 23年度実績 芳賀地区広域行政事務組合、栃木県後期高齢者医療広域連合、公益法人等への派遣  24年度計画 23年度に派遣した団体の中で、土地区画整理組合への派遣を取りやめ、新たに東日本大震災支援関係で福島県相馬市に1年間職員を派遣する。	⑤ 活動指標（事務事業の活動量を表す指標）の推移						
	名称	単位	20年度(実績)	21年度(実績)	22年度(実績)	23年度(実績)	24年度(見込)
ア	派遣した職員の数		30	32	33	32	16
イ							
ウ							
エ							
オ							
② 対象（誰、何を対象にしているのか）*人や自然資源等 派遣先法人等	⑥ 対象指標（対象の大きさを表す指標）の推移						
	名称	単位	20年度(実績)	21年度(実績)	22年度(実績)	23年度(実績)	24年度(見込)
ア	派遣先法人等の数		9	10	10	9	7
イ							
ウ							
エ							
オ							
③ 意図（この事業によって、対象をどう変えるのか） 県の研修派遣については、職員の資質の向上を図る。 公益法人等については、公益法人等へ職員を派遣し、事務の執行、及び事業推進を図る。	⑦ 成果指標（対象における意図された対象の程度）の推移						
	名称	単位	20年度(実績)	21年度(実績)	22年度(実績)	23年度(実績)	24年度(見込)
ア	研修により、資質の向上した職員の数	人	1	1	1	1	1
イ	事業が推進された公益法人等の数		9	10	10	9	7
ウ							
エ							
オ							
④ 結果（どんな結果(上位施策)に結びつけるのか） 公益法人等の事業推進・人材の育成・公益法人等の効率的運営に結びつける。	⑧ 上位成果指標（結果の達成度を表す指標）の推移						
	名称	単位	20年度(実績)	21年度(実績)	22年度(実績)	23年度(実績)	24年度(見込)
ア	人材育成が図られた割合		100	100	100	100	100
イ	効率的な運営が図られた割合		100	100	100	100	100
ウ							
エ							
オ							

(2) 総事業費の推移		単位	20年度(実績)	21年度(実績)	22年度(実績)	23年度(実績)	24年度(見込)	
投入量	事業費	国庫支出金	千円	0	0	0	0	0
		県支出金	千円	0	0	0	0	0
		地方債	千円	0	0	0	0	0
		その他	千円	0	0	0	0	0
		一般財源	千円	0	0	0	0	0
	事業費計(A)		千円	0	0	0	0	
	人件費	正規職員従事人数	人	1	1	1	1	0
		延べ業務時間	時間	80	80	80	80	0
		人件費計(B)	千円	334	324	341	339	0
	トータルコスト(A)+(B)		千円	334	324	341	339	0

(3) 事務事業の環境変化・市民意見等	
①この事務事業を開始したきっかけは何か？ いつごろどんな経緯で開始されたのか？	職員の資質向上と法人の事業推進のために実施
②事務事業を取り巻く状況（対象者や根拠法令等）はどう変化しているか、開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか？	平成12年4月の公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律の施行により派遣期間の年数が原則最長3年間となった。
③この事務事業に対して関係者（住民、議会、事業対象者、利害関係者等）からどんな意見や要望が寄せられているか？	派遣先より、公益法人等の事業推進から法律施行以前と同じく、3年間の期限ではなく、必要がある場合は長期に継続して派遣してほしいとの意見がある。

2. 1次評価の部 \*原則は事後評価、ただし複数年度事業は途中評価

目的妥当性評価	①政策体系との整合性 ・この事務事業の目的は、市の政策体系に結びつくか？ ・意図することが結果(上位施策)に結びついているか？	<input type="checkbox"/> 結びついている <input type="checkbox"/> 見直し余地がある 職員を派遣し、職員の資質を向上させることや、公益法人の円滑な事業執行を図ることは、公益法人の適正な事務執行につながる。
	②公共関与の妥当性 ・なぜこの事務事業を市が行わなければならないのか？ ・税金を投入して達成する目的か？	<input type="checkbox"/> 妥当である <input type="checkbox"/> 見直し余地がある 市が施策の達成のため設立した法人あるいは組合等のため、市が積極的に関与しなければならない。また、研修、人事交流は職員の資質を高める上で重要である。
	③対象と意図の妥当性 ・対象を限定・追加すべきか？ ・意図を限定・拡充すべきか？	<input type="checkbox"/> 適切である <input type="checkbox"/> 対象を見直す必要がある <input type="checkbox"/> 意図を見直す必要がある 派遣先法人の見直しを行うことにより、派遣人数の削減の余地がある。
有効性評価	④成果の向上余地 ・成果を向上させる余地はあるか？ ・成果の現状水準とあるべき水準の差異はないか？ ・何が原因で成果向上が期待できないのか？	<input type="checkbox"/> 向上余地はない <input type="checkbox"/> 向上余地がある 必要に応じ職員を派遣している。人材育成と効率的な運営が図られている。
	⑤廃止・休止の成果への影響 ・事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無とその内容は？	<input type="checkbox"/> 影響がある <input type="checkbox"/> 影響がない 人材の育成を図る機会が減少する。 公益法人、組合等の運営ができなくなる。
	⑥類似事業との統合や連携の可能性 ・他に、類似の形態の事務事業はないか？	<input type="checkbox"/> 類似事業がある(類似の事務事業名を記載) <input type="checkbox"/> 類似事業はない
	・類似事業がある場合、その事業と統合したり連携を図ることができるか？	<input type="checkbox"/> 他の事業と統合・連携ができる <input type="checkbox"/> 他の事業と統合・連携できない
効率性評価	⑦事業費の削減余地 ・成果を下げずに事業費を削減できないか？ (仕様や工法の適正化、住民の協力など)	<input type="checkbox"/> 削減余地がない <input type="checkbox"/> 削減余地がある 事業費はない。
	⑧人件費(延べ業務時間)の削減余地 ・やり方を工夫して延べ業務時間を削減できないか？ ・成果を下げずにより正社員以外の職員や委託でできないか？ (アウトソーシングなど)	<input type="checkbox"/> 削減余地がない <input type="checkbox"/> 削減余地がある 派遣人数が減少することにより、派遣に関する事務の削減が図られる。
公平性評価	⑨受益機会・費用負担の適正化余地 ・事業の内容が一部の受益者に偏って不公平ではないか？ ・受益者負担が公正・公平になっているか？	<input type="checkbox"/> 公正・公平である <input type="checkbox"/> 見直し余地がある 人件費は派遣先法人が負担している。

3. 改革・改善方向の部

(1) 改革の方向性(改革案・実行計画) <input type="checkbox"/> 廃止 <input type="checkbox"/> 見直し( <input type="checkbox"/> :目的妥当性 <input type="checkbox"/> :有効性 <input type="checkbox"/> :効率性 <input type="checkbox"/> :公平性) <input type="checkbox"/> 統合 <input type="checkbox"/> 継続 派遣先法人の見直しが可能であれば、職員の派遣を取りやめることができる。	(3) 改革・改善による期待成果 <table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <th colspan="3">コスト</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <th>削減</th> <th>維持</th> <th>増加</th> </tr> <tr> <th rowspan="3">成果</th> <th>向上</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th>維持</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th>低下</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			コスト					削減	維持	増加	成果	向上				維持				低下			
			コスト																					
		削減	維持	増加																				
成果	向上																							
	維持																							
	低下																							
(2) 改革、改善を実現する上で克服すべき課題は何か？それをどう克服していくか？ 派遣先法人への派遣の取りやめが可能かどうか、協議が必要である。																								

4. 事務事業の2次評価結果(事業の総括と事業の方向性)

(1) 1次評価結果の客観性と出来具合 <input type="checkbox"/> 記述説明不足(説明責任不充分) <input type="checkbox"/> 評価内容が客観性を欠く <input type="checkbox"/> 評価内容は客観的と言える	(5) 改革・改善による期待成果 <table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <th colspan="3">コスト</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <th>削減</th> <th>維持</th> <th>増加</th> </tr> <tr> <th rowspan="3">成果</th> <th>向上</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th>維持</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th>低下</th> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			コスト					削減	維持	増加	成果	向上				維持				低下			
			コスト																					
			削減	維持	増加																			
成果	向上																							
	維持																							
	低下																							
(2) 2次評価者としての評価結果 ①目的妥当性 <input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり ②有効性 <input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり ③効率性 <input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり ④公平性 <input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり																								
(3) 2次評価者として判断した今後の事業の方向性 <input type="checkbox"/> 廃止 <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 目的絞込み <input type="checkbox"/> 目的拡充 <input type="checkbox"/> 事業統廃合 <input type="checkbox"/> 事業のやり方改善 <input type="checkbox"/> 予算削減 <input type="checkbox"/> 予算増大 <input type="checkbox"/> 現状維持(従来通りで特に改革改善をしない)	(4) その他2次評価会議で指摘された事項																							