

事務事業評価表

平成14年度	主要事業計画対象の有無	無	電話	042 (769) 8343
担当部課名	保健所	地域保健	課	総務医事 班
事務事業名	保健所・保健センター職場研修		事業コード	12210

1 総合計画における位置づけ

政策名	第2章	生涯にわたる健康づくりを進めます	事業開始年度
基本施策名	第1節	地域保健対策の充実	12年度
施策名	第1施策	総合的な地域保健医療体制の確立	

2 実施根拠及び関連法令等

地方公務員法39条・地域保健法・相模原市職員研修規程

3 事業概要

(1) 事業の目的		(2) 対象(誰、何)	
保健所及び保健センターにおける専門職等の資質の向上を図り、地域保健対策の推進に資する。		保健所職員	
		対象数	6課・機関
(3) 平成13年度事業の内容		(4) 総合計画・実施計画における概要	
職場専門研修 4回 人数 195人 職場派遣研修 90回 人数 138人 視察派遣研修 3回 人数 4人 平成13年度決算額 報償費 164千円 旅費 1,148千円 需用費 31千円 負担金 412千円		なし	
		(5) 個別計画の概要	
		計画名	
		計画年次	年度～年度
		なし	

4 評価指標

指標名	研修の業務への反映率	研修内容の適正率
指標式	研修終了時業務への反映を受講者の自己採点により3段階(2.1.0)で評価した点数の合計/人数×2	研修終了時二週にあつた内容であつたかを受講者の自己採点により3段階(2.1.0)で評価した点数の合計/人数×2
指標設定の意図	業務への反映状況を確認し、効果的な研修となっているか知る。	研修内容が適正であつたかを確認し、常に効果的な研修が実施できるようにする。

5 目標と実績

[金額単位：千円]

	平成11年度	平成12年度	平成13年度(評価対象年度)		平成14年度
	実績	実績	実績	目標	目標
指標			a 86.1	b 100.0	100.0
指標			c 88.6	d 100.0	100.0
指標			e	f	
事業費	決算(予算)額		1,758	1,747	2,070
	人員・時間数		1人×720h	1人×720h	1人×720h
	人件費		3,010	3,010	3,010
	その他経費				
	合計	0	4,768	4,757	5,080
特定財源			571	0	1,010

6 個別評価

(1) 達成度…目標をどれだけ達成したか			
評価 B ▼	A : 達成している (100%)	= 、 、 の平均値 = 87.4%	
	B : 一部達成していない(100%> 80%)		
	C : 達成していない (80%>)		
a	$\frac{86.1}{100.0} \times 100 = 86.1\%$	c	$\frac{88.6}{100.0} \times 100 = 88.6\%$
b		d	
		e	$\frac{\quad}{\quad} \times 100 =$
理由 :	担当業務にすぐ反映できない場合もあるが、概ねの研修は業務に反映されており、効果的に実施されていると考えられる。		

(2) 必要性…時代変化に適応した事業内容か			
評価 A ▼	A : 適応している	理由 :	平成12年度に政令市保健所となり、新採用職員も多く人材育成は欠かせない。また、平成13年度については、牛海綿状脳症や炭疽菌等新たな問題も発生したが、そういった際はすぐに研修を受講し業務に反映させた。
	B : 一部適応していない		
	C : 適応していない		

(3) 経済性・効率性…費用対効果は妥当か			
評価 B ▼	A : 妥当である	理由 :	少数専門職については、派遣での研修により、広い知識、技術を修得する必要があるが、人数が比較的多い職種については、集合による研修の企画を検討していく必要がある。
	B : 一部妥当でない		
	C : 妥当でない		

(4) 事業の代替性…県、民間との役割分担のあり方から見て、市が実施していくことが妥当か			
評価 A ▼	A : 代替の可能性ない	理由 :	職員の資質の向上は地域保健の向上に欠かせないものであり、今後も実施していく必要がある。
	B : 代替の可能性低い		
	C : 代替の可能性高い		

(5) 市民満足度…対象市民の満足は得られているか			
評価 A ▼	A : 満足できる	理由 :	職員の資質の向上は、市民の健康増進を進める上で欠かせないものであり、市民の満足も得られていると考える。
	B : 一部満足できない		
	C : 満足できない		

(6) 有効性…当該事業は上位の施策を実現する上で有効か			
評価 A ▼	A : 有効である	理由 :	地域保健対策を推進するために求められる資質を身につけることで、効果的に施策を実現することができると思う。
	B : 一部有効である		
	C : 有効でない		

<p>評価バランスチャート</p>	<p>成果向上の余地</p> <input checked="" type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない		<p>説明 :</p> 保健所における研修体系が不十分な面があるため検討し、効果的な実施をしていく。
	<p>コスト改善余地</p> <input checked="" type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない		<p>説明 :</p> 研修方法の見直し

7 総合評価

評価	AA ▼	他自治体の類似事業との比較	
今後の進め方			
<input checked="" type="checkbox"/>	継続	説明	平成12年度に政令市保健所となり、新たに採用された職員が多く人材育成は急務である。また、地域の健康増進を進めるとともに、健康危機にも的確に対応していくためには日頃からの研修が欠かせないため今後も継続していく必要がある。
<input type="checkbox"/>	見直し		
<input type="checkbox"/>	廃止		
<input type="checkbox"/>	完了		

8 二次評価における変更点

--