

事務事業評価表 平成22年度

政策 計画実現に向けて
 施策 効率的な行財政運営の推進
 基本事業 政策形成能力の向上と組織体制の確立

事業名 **職員研修事業**

[0558]

部名	総務部	事業開始年度	- 年度	実施計画事業認定	対象
課名	職員課	事業終了年度	- 年度	会計区分	一般会計

事務事業の目的と成果	
対象	<p>(誰、何に対して事業を行うのか)</p> <p>職員</p>
意図	<p>(この事業によって対象をどのような状態にしたいのか)</p> <p>職員の知識や発想力を養うことにより政策形成能力(企画立案能力・対人能力・接遇マナーを含む)を高める。</p>
手段	<p>(事務事業の内容、やり方、手段)</p> <p>公募、指名により研修対象者を決定し、研修を受講させる。</p>

事業量・コスト指標の推移						
区分		単位	19年度実績	20年度実績	21年度実績	22年度当初
対象指標1	職員数(医療職を除く)	人	818	802	796	796
対象指標2						
活動指標1	研修実施数	回	22	21	22	13
活動指標2						
成果指標1	研修参加者延べ人数	人	346	380	361	525
成果指標2						
単位コスト指標						
事業費計(A)		千円	6,585	6,296	6,525	6,877
正職員人件費(B)		千円	10,886	10,030	9,958	9,994
総事業費(A) + (B)		千円	17,471	16,326	16,483	16,871

費用内訳	
21年度	報償費 70千円、旅費 1,756千円、需用費 239千円、委託料 4,064千円、使用料及び賃借料 8千円、負担金 補助及び交付金 387千円

事業を取り巻く環境変化

事業開始背景		事業を取り巻く環境変化	<p>職員の資質向上の要求の高まり 少数精鋭の体制の構築</p> <p>公務能率の向上を目的として、職員研修を行ってきたが、近年の財政状況の悪化から、これまで以上に、少数精鋭の組織体制を構築することが必要であり、職員資質を向上させる研修（人材の育成）の重要性が高まっている。 また、少数精鋭の職員体制の構築を図ることは、職員一人当たりの能力発揮度合いの向上を意味する。</p>
--------	--	-------------	--

21年度の実績による事業課の評価（7月時点）

(1)税金を使って達成する目的（対象と意図）ですか？市の役割や守備範囲にあった目的ですか？

- 義務的事務事業
- 妥当である
- 妥当性が低い

理由・
根拠は？

市職員の資質向上は、市民サービスや行政効率の向上に直結するため、市税を用いて行うのが適当である。

(2)上位の基本事業への貢献度は大きいですか？

- 貢献度大きい
- 貢献度ふつう
- 貢献度小さい
- 基礎的事務事業

理由・
根拠は？

公募による研修については本人の受講意欲が高いことからその効果は大きいですが、指名による研修については研修効果にばらつきが生じることがある。

(3)計画どおりに成果はあがっていますか？計画どおりに成果がでていない理由、でていない理由は何ですか？

- あがっている
- どちらかといえばあがっている
- あがらない

理由・
根拠は？

研修の満足度は概ね高い傾向である。

(4)成果が向上する余地（可能性）は、ありますか？その理由は何ですか？

- 成果向上余地 大
- 成果向上余地 中
- 成果向上余地 小・なし

理由・
根拠は？

職員研修の効果測定を人事の運用上、明確にすることにより成果の向上が期待できる。

(5)現状の成果を落とさずにコスト（予算＋所要時間）を削減する新たな方法はありませんか？（受益者負担含む）

- ある
- ない

理由・
根拠は？

内部講師の活用
市長会や広域圏組合等の実施する研修への積極的参加