

事業評価シート

495101 職員研修事業

事業コード 495101 事業名: 職員研修事業

総合計画体系 (上位の政策・施策)	政策: 市民起点 的確な判断と行動 信頼される行政運営
	施策: 職員育成
	施策の方向: 職員研修の充実

主管部局名	総務部	主管課名	職員課	会計区分	一般会計		
事業主体	市	補助単独	単独	新規・継続	継続	事業開始	昭和46年度
進捗状況	実施段階	計画期間	平成 23 年度 ~ 平成 28 年度				
根拠法令	地公法第39条第2項						
事務区分	自治事務	義務区分	非義務的経費	地域区分	市内全域		

・対象(何、誰を) **職員**

・受益者(実際に利益を受ける人) **特定の受益者なし(全市民)**

・市民参加 **D**

A:地域社会の主体としての市民、受益者としての市民、双方の視点からの参加がある
 B:地域社会の主体としての市民の参加がある
 C:受益者としての市民の参加がある
 D:特に市民参加がない

・手段(市が実際に行う事業の内容)

基本研修(階層別研修・新規採用～管理者)
 特別研修(専門・教養等研修)
 派遣研修(自治大等研修機関への派遣)(一般派遣研修)
 自己啓発(資格取得等)

 **活動指標** (手段から導かれ、事業の進捗状況を図るための指標)

活動指標名	目標値
① 基本研修講座実施数(年間)	7 講座
② 特別研修講座実施数(年間)	7 講座
③ 派遣研修講座受講数(年間)	70 講座

活動指標の年度別状況

活動指標	① 基本研修講座実施数(年間)			② 特別研修講座実施数(年間)			③ 派遣研修講座受講数(年間)		
	年度別目標値	計画目標値に対する割合	実績値	年度別目標値	計画目標値に対する割合	実績値	年度別目標値	計画目標値に対する割合	実績値
23(決算)	5	71.40	5	5	71.40	7	50	71.40	89
24(予算)	7	100.00	-	6	85.70	-	70	100.00	-
25(計画)	7	100.00	-	7	100.00	-	67	95.70	-
26(計画)	7	100.00	-	7	100.00	-	67	95.70	-
27(計画)	7	100.00	-	7	100.00	-	67	95.70	-
28(計画)	7	100.00	-	7	100.00	-	67	95.70	-

・意図(どういう状態にしたいのか)

職員の勤務能率の発揮及び増進並びに時代の変化に対応する人材の育成を推進する。そのためには、地方分権の時代に必要とされる政策形成能力や創造的能力、法務能力等の向上が必要である。また、高度・専門的な研修について、多くの職員に対して研修の機会の提供に努めるとともに研修レベルの向上、研修内容の充実に努める。

成果指標

(意図から導かれ、事業の目的達成度を図るための指標)

成果指標名	職員研修実施率
目標値	100
指標式	実施率 = 職員研修実施講座数 / 職員研修実施計画講座数 × 100

成果指標の年度別状況

区分 年度	年度別 目標値	計画目標 値に対する 割合	実績値
23 (決算)	100	100.00	168
24 (予算)	100	100.00	-
25 (計画)	100	100.00	-
26 (計画)	100	100.00	-
27 (計画)	100	100.00	-
28 (計画)	100	100.00	-

・事業実施上の検討課題

職員の能力開発を効果的に推進するため、職員研修と同時に能力・実績評価など総合的な人材育成を推進する必要がある。第四次座間市総合計画が策定され、それに合わせ人材育成基本方針の見直しを行った。今後はその基本方針に基づき事業の推進を図る。

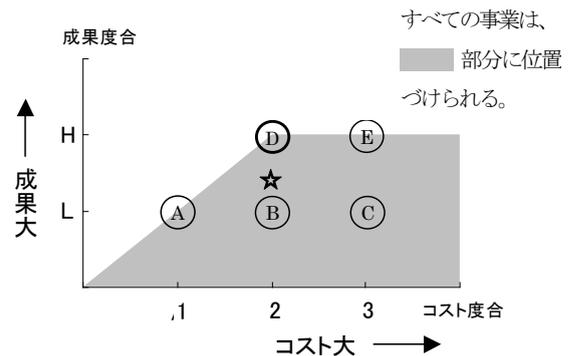
・備考(現状等)

地公法第39条第2項

・事業のポジショニング B (コストを維持して成果を向上) (位置付け)

・ポジショニングの説明・改善方策

職員の資質向上及び時代の変化に対応できる職員の育成、意識改革のため、一人でも多くの職員が研修を受講できる機会(時期・回数等)を設けることが研修事業の成果につながると考える。



Ⓐ:コストを増やして成果を向上 Ⓓ:コストを現状維持(理想の状態)
Ⓑ:コストを維持して成果を向上 Ⓔ:コストを削減
Ⓒ:コストを削減して成果を向上 Ⓕ:事業を統合又は廃止

事業費等の年度別状況

区分 年度	事業費(千円)	所要時間	概算人件費 (千円)	概算総事業費 (千円)	受益者数	受益投資額 (円)
23 (決算)	5,715	1036	2,251	7,966	760	10,482
24 (予算)	5,893	1036	2,319	8,212	754	10,891
25 (計画)	6,534	1036	2,313	8,847	754	11,734
26 (計画)	6,333	1036	2,307	8,640	754	11,459
27 (計画)	6,333	1036	2,302	8,635	754	11,452
28 (計画)	6,336	1036	2,302	8,638	754	11,456

※・概算人件費 = 所要時間 × 1時間当たりの平均人件費単価
 ・概算総事業費 = 事業費(直接事業費) + 概算人件費
 ・受益投資額 = 受益者1人当たりの投資額 = 概算総事業費 ÷ 受益者数

・政策・施策評価の視点からの内部評価

事業評価 **B(8点)** 改善する必要性が低い。○必要性について **C(6点)** 改善する必要性がある。

視点1 政策の目的が市民や社会のニーズにかな(うものか)っているか

B(8点) 十分ニーズに即(する)している。

視点2 当初の事業目的を達していないか

C(5点) 一部対応していない部分もある。

視点3 事業目的に対して効果があがっているか

C(5点) 公共性等から市が実施する方が妥当である。○効率性について **C(6点)** 改善する必要性がある。

視点1 予算や人員に見合った効果が得(られる)られているか

C(6点) 一定の効果がある。

視点2 他市と比べてコストはどうか

C(6点) 効率的である。

視点3 他の類似事業と比べてコストはどうか

C(6点) 取り組んでいるが多少改善の余地がある。○有効性について **B(8点)** 改善する必要性が低い。

視点1 政策達成のために有効か

B(8点) 高い。

視点2 期待された成果が得られているか

B(7点) 十分得られている。○公平性について **B(8点)** 改善する必要性が低い。

視点1 対象者全体に対して利用者や受益者が少数に限定されていないか

B(8点) 一部限定されているが限定の度合いが小さい。

視点2 受益者の費用負担は適当か

B(8点) ほぼ適当である。○優先性について **A(10点)** 改善する必要性が極めて低い。

視点1 他の事業と比較して優先的に実施すべきか

A(10点) 優先度が極めて高い。

視点2 延伸、廃止した場合に大きな影響があるか

A(9点) 影響は甚大である。

※各視点の評価点と合計の評価点とは四捨五入の関係で不整合が生じる場合がある。

(内部評価詳細)

一次評価＝所管部局長の評価
二次評価＝行政評価委員会の評価

改善性	↓	A (10～9点)
		B (8～7点)
		C (6～5点)
		D (4～3点)
	↑	E (2～1点)
	高	

事業評価(内部): B (8点) 一次評価: B (8点) 二次評価: B (8点)

必要性	視点	①施策(事業)の目的が現在の市民や社会のニーズにかなっている(た)か ②事業の対象や内容は行政需要の変化に対応している(た)か ③国、県、民間、地域との役割分担からみて市が行う必要があるか ※法令上義務は10			
	内部評価	区分	一次評価		二次評価
	C (6点)	視点	視点	コメント	視点
		視点① 視点② 視点③ 平均	B・8 C・5 C・5 C・6	職員の勤務能率の発揮及び増進並びに時代の変化に対応する人材の育成は、職員自身の利益であると同時に、地方公共団体の公益を増進するためにも欠くことのできないものであり、職員には研修を受ける機会を与えられなければならない。また任命権者には研修を行うことが義務付けられているため必要である。	B・8 C・5 C・5 C・6
効率性	視点	①予算や人員に見合った効果が得られている(た)か ②他市と比べてコストはどうか ③コスト(予算・人員)改善に取り組んでいる(た)か			
	内部評価	区分	一次評価		二次評価
	C (6点)	視点	視点	コメント	視点
		視点① 視点② 視点③ 平均	C・6 C・6 C・6 C・6	職員研修事業は、人材育成基本方針に基づき、時代にあった研修を実施することにより、職員の能力向上と意識改革を図り、時代の変化に柔軟にできる人材を育成することで、業務の効率性の向上につながるものである。	C・6 C・6 C・6 C・6
有効性	視点	①事業を実施することでの施策目標への貢献度 ②成果を向上させる余地はあるか			
	内部評価	区分	一次評価		二次評価
	B (8点)	視点	視点	コメント	視点
		視点① 視点② 平均	B・8 B・7 B・8	地方分権の時代に必要とされる政策形成能力や創造的能力、法務能力等の向上及び高度・専門的な研修について、多くの職員に対して研修の機会の提供に努めることは有効である。	B・8 B・7 B・8
公平性	視点	①対象者全体に対して利用者や受益者が少数に限定されていないか ②受益者の費用負担は適当か			
	内部評価	区分	一次評価		二次評価
	B (8点)	視点	視点	コメント	視点
		視点① 視点② 平均	B・8 B・8 B・8	一人でも多くの職員が研修できるよう努め、公平性を欠くことの無いよう考慮していくことが必要である。	B・8 B・8 B・8
優先性	視点	①施策内の他の事業と比較して優先的に実施すべきか ②延伸、廃止した場合に市民の生命・身体及び財産に影響があるか			
	内部評価	区分	一次評価		二次評価
	A (10点)	視点	視点	コメント	視点
		視点① 視点② 平均	A・10 A・9 B・10	任命権者に研修を行うことが義務付けられていることから優先度は極めて高いものと判断する。	A・10 A・9 A・10

二次評価コメント

地方分権が進展する中で、自治体職員に求められる政策形成能力や創造的能力など、様々な課題に対して十分対応できる人材の育成は重要であり、今後も研修内容の精査を行いより効果の高い研修を実施する必要がある。