

備前市事務事業評価表

| 事業の概要  |          | コード          | 06-01-04-04            |
|--------|----------|--------------|------------------------|
| 事務事業名  | 職員研修事務事業 |              | 根拠法令・要綱等<br>地方公務員法第39条 |
| 事業開始年度 | 平成17年度～  |              |                        |
| 総合計画   | 大項目      | 基本目標         | 健全で自立したまちづくり           |
|        | 中項目      | 基本施策         | 簡素で効率的な行政運営            |
|        | 小項目      | 施策           | 人事管理                   |
|        | 問合せ先     | 担当課(室)       | 総務課                    |
|        | 職・氏名     | 職員係長・石原史章    |                        |
|        | 電話       | 0869-64-1808 |                        |

| 事業の実施                    |  |
|--------------------------|--|
| 対象(誰・何に対して)              | 病院会計・学校職員を除き、臨時職員を含む全職員  |
| 目的(何のために)                | 職員の資質の向上を図る  |
| 行政活動(どのような方法で)           | 地方公務員法第39条に基づき、地方分権時代にふさわしい職員の育成、資質の向上を図る研修事業  |
| 事業の意図する成果(どのような状態にしたいのか) | 市民感覚、進取性、創造力、経営感覚に富んだ資質をもち、限られた人的資源を最大限活用した少数精鋭で事業実施ができるよう政策形成・法制執務・自治体経営能力に優れた、改革意識の高い人材を育成すること |

| 事業の実績 |           |   |           |  |           |          |
|-------|-----------|---|-----------|--|-----------|----------|
| 活動実績  | 実施項目      |   | 単位        | 平成17年度実績                                     | 平成18年度実績  | 平成19年度実績 |
|       | 市単独研修     |   | 人         | 1,277  | 1,302     | 1,460    |
|       | 研修センター等   |   | 人         | 124  | 199       | 194      |
|       | 通信教育・資格取得 |   | 人         | 5  | 2         | 5        |
|       | 直接事業費     |   | 千円        | 2,403  | 2,775     | 1,894    |
|       | 人件費       |   | 千円        | 1,920  | 2,060     | 2,021    |
|       | 事業費計      |   |           | 4,323  | 4,835     | 3,915    |
|       | 国県支出金     |   |           |  |           |          |
|       | 受益者負担     |   | 千円        |  |           |          |
|       | 市一般財源     |   |           | 4,323  | 4,835     | 3,915    |
| 必要人員  |           | 人 | 0.20      | 0.25   | 0.27      |          |
| 結果指標  | 結果指標名     |   | 単位        | 平成17年度実績                                     | 平成18年度実績  | 平成19年度実績 |
|       | 市単独研修     |   | 説明        | 市独自に主催した研修の受講者数                              |           |          |
|       | 結果指標量     | 人 | 1,277     | 1,302  | 1,460     |          |
|       | 対前年比      | % | -         | 102.0%                                       | 112.1%    |          |
|       | 活動コスト     | 円 | 3,458,400 | 3,868,000                                    | 3,132,000 |          |
|       | 単位当たりコスト  | 円 | 2,708     | 2,971  | 2,145     |          |
| 結果指標  | 研修センター等   |   | 説明        | 県市町村職員研修センター、県建設技術センター、アカデミー、国際文化研究所での研修受講者数 |           |          |
|       | 結果指標量     | 人 | 124       | 199  | 194       |          |
|       | 対前年比      | % | -         | 160.5%                                       | 97.5%     |          |
|       | 活動コスト     | 円 | 864,600   | 967,000                                      | 783,000   |          |
|       | 単位当たりコスト  | 円 | 6,973     | 4,859  | 4,036     |          |

| 事業の成果 |          |         |                                |
|-------|----------|---------|--------------------------------|
| 成果指標名 | 主要研修受講者数 | 式又は説明   | 市単独、研修センター等の主要研修の延べ受講者数を成果とした。 |
|       | 17年度     | 18年度    | 19年度                           |
| 成果指標量 | 1,401    | 1,501   | 1,654                          |
| 対前年比  |          | 107.14% | 110.19%                        |
| 到達目標値 | 1,500    | 到達目標年度  | 毎年度                            |

事業の目的、対象、内容を考えて目的の妥当性の評価を行って下さい。

事業費や単位当たりコストに留意しながら効率性の評価を行って下さい。

事業の目的やその数値目標である成果指標に留意しながら有効性の評価を行って下さい。

| 事務事業の評価 |   | (平成19年度事業)  |   |
|---------|---|---|---|
| 目的      | <input checked="" type="checkbox"/> 開法令等で目的が定められており妥当である(法律・政省令)  | 妥当性評価<A-E>  | A |
|         | <input type="checkbox"/> 現在の市を取り巻く環境からも目的は妥当である<br><input type="checkbox"/> 事業開始当初の目的は、ほぼ達成されている<br><input type="checkbox"/> 事業開始当初の目的から変化している            | 課題認識  |   |
| 対象      | <input type="checkbox"/> 対象を見直す必要がある  | 職員研修事業は、行政運営のために効率実証の原則に基づく人事行政の基礎を確立し、各職員に差異のある能力、技量を総合的に活用するため、事業者に義務付けられているものであり、目的、対象、市の関与は妥当である。                           |   |
|         | <input type="checkbox"/> 事業の目的を達成するためには、現在の行政活動以外に方法はない   |   |   |
| 行政活動    | <input type="checkbox"/> 現在の市を取り巻く環境からも事業の意図する成果を見直す必要はない   |   |   |
|         | <input type="checkbox"/> 市民、団体などから要望・要請の強い事業である   |   |   |
| 市の関与    | <input checked="" type="checkbox"/> 本市が関与しなければならない事業である   |   |   |
|         | <input type="checkbox"/> 事業を取り止めた場合の市民への影響は大きい<br><input type="checkbox"/> 事業を取り止めた場合の市民への影響は克服できる範囲内である  | 効率性評価<A-E>  | B |
| コスト     | <input checked="" type="checkbox"/> コスト削減の努力をしており、低減余地は大きい  | 課題認識  |   |
|         | <input type="checkbox"/> コスト削減の努力はしているが、低減余地は小さい<br><input type="checkbox"/> サービスを低下させずにコストを削減することは困難<br><input type="checkbox"/> 受益者負担額を見直す余地がある         | 研修参加経費の節減に努めるとともに、時代のニーズに対応する職員の育成のため、研修方法、研修内容を工夫する必要がある。また、受講者だけのメリットで終わらないように、他の職員へのフィードバックのしくみを定着させ、研修前との行動変容度の測定を導入していきたい。 |   |
| 効率性の評価  | <input type="checkbox"/> サービスを維持するためこれ以外、他に手段が見当たらない  |   |   |
|         | <input checked="" type="checkbox"/> 最適な手段を求め職場内で改善している<br><input type="checkbox"/> 現在の手段は過剰なサービスのため、改善の余地がある  |   |   |
| 職場      | <input checked="" type="checkbox"/> 事業に関して事務改善等作業効率の向上に努めている  |   |   |
|         | <input checked="" type="checkbox"/> 事業に関するOJT(職場研修)は行われている<br><input checked="" type="checkbox"/> 事業実施について、職員の意見・要望が反映されやすい                               | 有効性評価<A-E>  | B |
| 目的達成度   | <input checked="" type="checkbox"/> 成果指標の目標値は目標年度に達成できそうである   | 課題認識  |   |
|         | <input checked="" type="checkbox"/> 成果指標は前年度より向上している  | 地方分権時代にふさわしい職員の育成、資質の向上を図る研修事業の推進に努める必要がある。   |   |
| 有効性の評価  | <input checked="" type="checkbox"/> 成果は向上しており今後も向上する見込みである  | 有効性を評価するうえで、研修を受講することより受講後の意識と行動が伴うことが成果とらえ、階層別などの研修はレポートを活用した「ふりかえり」を継続実施している。   |   |
|         | <input checked="" type="checkbox"/> 今後、成果指標は向上する余地がある   |   |   |
| 市民参画度   | <input checked="" type="checkbox"/> 事業について積極的に情報提供している  |   |   |
|         | <input type="checkbox"/> 事業実施等で積極的に市民意見を反映している<br><input type="checkbox"/> 事業にはNPO、ボランティア団体等が参画している<br><input type="checkbox"/> 事業のプラン作りから市民参加を得る手段をとっている |   |   |

| 平成20年度の状況                                     |  | 説明             | 階層別研修においては、事後レポートを義務付けさせるとともに、「係長級研修」には、事前レポートの導入により、研修受講の目的を意識付けさせ、1年後に「ふりかえり」を実施している。 |              |
|---|--|----------------|---|--------------|
| <input type="checkbox"/> 重点化している              | <input type="checkbox"/> 休止している                  |                |   |              |
| <input type="checkbox"/> 前年度と同様に継続している        | <input type="checkbox"/> 他の事業と統合している             |                |   |              |
| <input checked="" type="checkbox"/> 見直し継続している | <input checked="" type="checkbox"/> 平成19年度で真正・完了 |                |   |              |
| <input type="checkbox"/> 事業を縮小している            |  |                |   |              |
| 目標値   | 結果指標量  | 市単独研修 1300人    | 結果指標量   | 研修センター等 200人 |
|   | 成果指標量  | 延べ研修受講者数 1500人 |   |              |

| 総合評価   |  | 評価区分<A-E> | B |
|--|--|-----------|---|
| 時代のニーズに応えられる職員育成のため、階層別研修や特別研修の充実が求められる。また、職員の研修に対する意識の向上と、職員の代表で受講していると意識を定着させる必要がある。 |  |           |   |
|  |  |           |   |

| 平成21年度以降の方向性                                     |                                       |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> さらに重点化する(行政資源を集中的に投入する) | <input type="checkbox"/> 事業の縮小を検討する   |
| <input type="checkbox"/> 現状のまま継続する               | <input type="checkbox"/> 休止・廃止を検討する   |
| <input checked="" type="checkbox"/> 見直しのうえで継続する  | <input type="checkbox"/> 他の事業と統合を検討する |
| <input type="checkbox"/> 平成20年度で廃止・完了            |                                       |

| 平成21年度以降の改善事項 |                                   |      |              |
|---------------|-----------------------------------|------|--------------|
| 評価の視点         | 改善内容                              | 改善時期 | 改善により期待される効果 |
| 有効性           | 時代のニーズに対応した研修の充実と、受講意識とフィードバックの定着 | 毎年度  | 職員の資質の向上     |
|               |                                   |      |              |
|               |                                   |      |              |