備 前 市 事 務 事 業 評 価 シ ー ト

（平成21年度事業）

事業の概要						
事業開始年度		平成17年度		根拠法令・例規等	地方公務員法第39条	
総合計画	大項目	基本目標	06	健全で自立したまちづくり	問合先 担当課（室）	総務課職員係
	中項目	基本施策	01	簡素で効率的な行財政運営	職・氏名	係長・石原史章
	小項目	施策	04	人事管理	電話	0869-64-1808
事務事業名			04	職員研修事務事業	このシート作成に要した時間	2.0 時間

事業の目的	
対象（誰・何に対して）	病院会計・学校職員の一部を除き、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
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

目的を達成するため実施した事業

細事業名	事業の説明	優先度
職員研修事務事業	市独自研修の企画・主催と、研修センター等へ職員を派遣するための事務	◎

事業の目的、対象、内容を考えながら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

事業費等

事業費等		単位	平成19年度実績	平成20年度実績	平成21年度実績
決算額 事業費	直接事業費	千円	1,894	1,904	1,823
	必要人員 人件費		0.27人 2,021	0.23人 1,601	0.18人 1,315
	事業費計		3,915	3,505	3,138
財源	国県支出金	千円			
	受益者負担				
	繰入金				
	市債				
	その他（ ）				
	一般財源		3,915	3,505	3,138
受益者負担比率		%	−	−	−

結果指標名		単位	平成19年度実績	平成20年度実績	平成21年度実績
結果指標	市独自に主催した研修の受講者数	説明	活動コスト＝市独自主催研修の受講者数(A) ／ 〔(A)＋研修センター等受講者〕 × 事業費計		
	結果指標量	事業	1,460	1,378	1,169
	対前年比	%	−	94.4%	84.8%
	活動コスト	円	3,455,800	3,213,500	2,854,700
	単位当たりコスト		2,367	2,332	2,442

事業の成果

成果指標名	年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度目標値
主要研修受講者数	目標値（A）	1,500	1,500	1,500	1,500
	実績値（B）	1,654	1,503	1,285	到達目標値
	達成率（B/A）	110.27%	100.20%	85.67%	1,500

成果指標設定の考え方・式や説明

市独自主催、研修センター等での主要研修の延べ受講者数を成果としている

事務事業の評価

妥当性の評価（市の関与の妥当性 必要性／市民ニーズ）　妥当性評価 <A～E>：A

- ☑ 市が実施するよう法令で義務づけられている
- ☐ 法令で義務づけられてないが、実施しなければ大半の市民の日常生活に支障をきたす
- ☐ 現在市が実施しているが、実施しなくても市民の日常生活に支障をきたさない
- ☐ 事業の内容が一部の受益者に偏っている
- ☐ 対象者は限定的であるが社会的弱者等を対象としている
- ☑ 現在の市を取り巻く環境からも目的・意図する成果は妥当である
- ☐ 事業開始当初の目的から変化してきている
- ☐ 事業開始当初の目的は、ほぼ達成されている
- ☑ 厳しい財政状況であるが、実施する必要がある
- ☐ 市民・団体等から要望・要請が強い

効率性の評価（コスト 手段）　効率性評価 <A～E>：B

- ☐ 単位当たりコストは前年度と比較して改善している
- ☐ 実施方法（派遣・委託含）を見直すことでコストを下げる余地がある
- ☑ 事務の電子化や事務改善によりコストを下げる余地がある
- ☐ コスト削減の努力はしているが、下がる余地は小さい
- ☐ 受益者負担率は適正である
- ☐ 受益者負担率を見直す余地がある
- ☐ 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
- ☐ 現在の手段は過剰なサービスのため、改善の余地がある
- ☑ 最適な手段を求めて職場内で改善・研修に努めている

有効性の評価（目的達成度 市民参画度）　有効性評価 <A～E>：B

- ☑ 成果指標の設定は適切である
- ☑ 成果指標の到達目標値は達成できそうである
- ☐ 成果指標達成率は前年度と比較して向上している
- ☐ 成果指標達成率は80%未満となっている
- ☐ 現在の事業を継続しても成果指標の向上は期待できない
- ☐ 法定事務 ・ 内部管理事務 であり成果は求めにくい
- ☑ 事業について積極的にHPや広報等で情報提供している
- ☐ 事業にはNPO、ボランティア団体等が参画している

進行年度（H22年度）の改革改善内容

状況	拡充	現状継続	見直し	縮小	整理統合	休止	廃止・完了
			○				

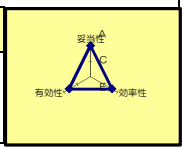
説明

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。
今後の研修戦略として、勉強会の講師経験の機会を通じ、内部講師を養成し、自組織での職員育成・研修ができるよう計画していきたい。

総合評価

時代のニーズに応えられる職員育成のため、岡山県市町村職員研修センター実施の階層別研修や専門研修は有効であり、効率性は非常に高い。今後も研修内容の充実のための担当者会議を通じた要望を反映していくことが必要である。
担当として、職員研修に対する意識の向上と、職場の代表で受講していると意識を定着させる必要がある。
今後は内部講師による自前研修が可能となるよう、養成研修実施と受講を計画し、自組織内での活性化を行っていくなどの、自学の効果は高い事業であり、有効と考える。

評価区分 <A～E>：**B**



平成23年度の方向性 及び 取組目標

方向性	拡充	現状継続	見直し	縮小	整理統合	休止	廃止・完了
	○						

取組目標

本来の研修実施の趣旨を浸透させるため、自学を促し、職員として成長していく必要性、人が成長したときの効果を説明会等で継続周知していく。
自主研究、改善活動をはじめ、研修受講後の復命、勉強会での講師など、発表や講義を行える場を提供し、研修効果がフィードバックされ、効率性を高めることができるよう工夫していく。