

## 平成26年度 行政評価事業別シート

	<b>実計対象</b>	<input type="checkbox"/>	<b>評価対象</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>新規</b>	<input type="checkbox"/>	<b>完了事業</b>	<input type="checkbox"/>	<b>ゼロ予算事業</b>	<input type="checkbox"/>	<b>担当者</b>	山岸和幸
	<b>全体計画</b>						<b>経費区分</b>		-		<b>内線</b>	3115
<b>事務事業名</b>	4030 職員研修事業											
<b>所 属</b>	050100 総務部・総務課											
<b>施 策</b>	07024600 市民と共に歩む、信頼され活気ある組織・体制づくり											
<b>予算科目</b>	<b>会計</b>	01 一般会計										
	<b>科目</b>	020101 総務費・総務管理費・一般管理費										
	<b>事業</b>	030000 職員研修事業										
<b>事業目的</b>						<b>事業概要・効果</b>						
市民ニーズを的確に捉え、専門的知識を習得し、組織目標の達成に貢献できる職員の育成						「人材育成に関する基本方針」に沿い、毎年度、職員研修計画を策定し、主に自己啓発研修、職層別研修、専門研修、特別研修、派遣研修を柱に研修を実施する。						

**PLAN-DO**

**年度実績及び予定**

<b>平成22年度 実績</b>	<b>平成23年度 実績</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>①各種研修会への積極的な参加を促進</li> <li>②長野県、長野経済研究所への職員派遣</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①各種研修会への積極的な参加を促進</li> <li>②長野県、長野経済研究所への職員派遣</li> <li>③海外研修の実施</li> </ul>
<b>平成24年度 実績</b>	<b>平成25年度 実績</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>①職員意識変革・人材育成事業の実施</li> <li>②管理職のハラスメント防止研修の実施</li> <li>③各種研修会への積極的な参加を促進</li> <li>④長野県、長野経済研究所への職員派遣</li> <li>⑤海外研修の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①管理職のコーチング研修の実施</li> <li>②民間企業(須坂温泉)への職員派遣</li> <li>③職員自己啓発研修助成金の新設</li> <li>④長野県、長野経済研究所への職員派遣</li> <li>⑤海外研修の実施</li> </ul>
<b>平成26年度 予定</b>	<b>平成27年度 予定</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>①職員意識変革・人材育成事業の実施</li> <li>②管理職のハラスメント防止研修の実施</li> <li>③職員自己啓発研修助成金の促進</li> <li>④千曲川河川事務所、長野県への職員派遣</li> <li>⑤海外研修の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①職員意識変革・人材育成事業の実施</li> <li>②職員のコーチング研修の実施</li> <li>③職員自己啓発研修助成金の促進</li> <li>④千曲川河川事務所、長野県への職員派遣</li> <li>⑤海外研修の実施</li> </ul>

指標名	職員の専門研修の受講率				
算式	専門研修受講者数÷正規職員数				単位 %
年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
目標値	目標			16	18
	実績	7.3	8.2	13.8	
指標選定の理由	職員の仕事の専門性を高めるため、専門研修の受講率を指標として設定				
最終年度目標の根拠	専門研修の受講率を毎年、約2%ずつあげていく。				
指標名					
算式					単位
年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
目標値	目標				
	実績				
指標選定の理由					
最終年度目標の根拠					
指標名					
算式					単位
年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
目標値	目標				
	実績				
指標選定の理由					
最終年度目標の根拠					

事業費

(単位：千円)

		平成25年度 決 算	平成26年度 予 算
事業費		3,391	7,809
特定財源	国庫支出金	0	0
	都道府県支出金	0	0
	地方債	0	0
	その他	0	0
一般財源		3,391	7,809
人員数(人)	正規職員	0.6	0.6
	嘱託職員	0.0	0.0
	臨時職員	0.0	0.0
人員コスト	正規職員	4,114.8	4,114.8
	嘱託職員	0.0	0.0
	臨時職員	0.0	0.0
	計	4,114.8	4,114.8
市民一人当たりの経費		0.1	0.2
総額		7,505.8	11,923.8

(単位：千円)

平成25年度決算 事業費の内訳		
主な節	金額	内容
8節 報償費	10	研修会講師謝礼
11節 需用費	4	
13節 委託費	752	職員研修委託料
15節 工事請負費	0	
19節 負担金補助及び交付金	1,042	研修会出席負担金
その他	1,583	研修旅費等

(単位：千円)

平成26年度当初予算 事業費の内訳		
主な節	金額	内容
8節 報償費	20	研修会講師謝礼
11節 需用費	20	
13節 委託費	4,052	職員研修委託料
15節 工事請負費	0	
19節 負担金補助及び交付金	1,230	研修会出席負担金
その他	2,487	研修旅費等

## CHECK

個別評価		
項目	評価観点	評価内容
必要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>市民の生命・財産を守るため市が実施することが必要不可欠な事業であるか</li> <li>行政内部の管理運営上必要な事業であるか</li> <li>市が主体となり実施すべき事業か</li> <li>法的な根拠や公的関与の妥当性はあるか</li> <li>目的は結果（施策の目指す理想）に結びついているか</li> </ul>	高い
評価コメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>直接的に市民の利便性の向上にはつながらないが、市職員の資質向上のため必要な事業であり、市が主体的に実施すべき事業である。</li> </ul>	
有効性	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の成果は上がっているか</li> <li>目標に対する達成度は十分か</li> <li>市民生活上の課題解決に貢献しているか</li> <li>行政内部の管理上の課題解決に貢献しているか</li> <li>事業の目的が達成できるような事業内容になっているか</li> </ul>	普通
評価コメント	事業の成果、市民サービスの向上について成果を図ることは難しい面もあるが、職員の資質向上に役立っている。	
効率性	<ul style="list-style-type: none"> <li>成果を落とさずにコストを削減する方法はあるか</li> <li>効率性向上に努めているか</li> <li>使用料などの受益者負担や補助対象事業の範囲など、財源確保の余地はないか</li> </ul>	変わらない
評価コメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規採用職員のマナー応対研修は民間保険会社の講師を活用し、無料で研修会を実施している。</li> <li>その他の研修も、受講費用がかからない市町村職員研修センターの研修をできるだけ出席するようにしているため、県内でも受講率が高い。</li> </ul>	

## 振り返り（決算年度の取組み課題）

<ul style="list-style-type: none"> <li>第三次チャレンジプランの行動計画の行動事項の一つの「管理職員によるコーチング研修の受講」を実施して、コーチング手法を学んだ。</li> <li>海外研修、派遣研修も引き続き実施し、外部での研修も積極的に行った。</li> <li>26年度以降は「人材育成に関する基本方針」の見直しを行い、行政サービスの向上を図るため、職員の人財育成に努めていきたい。</li> </ul>
---

**ACTION**

**1次評価**

**2次評価**

次年度以降の方向性	進め方の改善（拡大）	次年度以降の方向性	進め方の改善（拡大）
総合評価コメント		2次評価コメント	
<p>専門研修の受講率が増加し人材育成が図られている。今後は、全国規模の研修会等に積極的に参加し、県外職員との意見交換、情報交換で幅広いネットワークをつくり、政策提言や課題解決に対応できる職員の育成が必要である。</p>		<p>職員の各種研修会への積極的な参加がうかがえるようになってきている。更に専門研修を含む職員の育成、研修の成果を他の職員に広める研修などの取り組みが必要である。</p>	

**外部評価**

次年度以降の方向性
外部評価コメント