

## 平成29年度 行政評価事業別シート

	実計対象 <input type="checkbox"/> 評価対象 <input checked="" type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 完了事業 <input type="checkbox"/> ゼロ予算事業 <input type="checkbox"/> 担当者	高瀬英和
	全体計画 <input type="checkbox"/> 経費区分 <input type="checkbox"/> 内線	3115
事務事業名	4030 職員研修事業	
所 属	050100 総務部・総務課	
施 策	07024400 市民と共に歩む、信頼され活気ある組織・体制づくり	
予算 科目	会計	01 一般会計
	科目	020101 総務費・総務管理費・一般管理費
	事業	030000 職員研修事業
事業目的		事業概要・効果
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。  平成12年度に策定した「人材育成に関する基本方針」について、時代の変化に伴い見直しを行う。

### PLAN-DO

#### 年度実績及び予定

平成27年度 実績	平成28年度 実績
①全体最適行政マネジメント研修の実施②人事評価制度における評価者（管理職）研修の実施③職員自己啓発研修助成金の促進④市長会、河川事務所、長野県、経済研究所職員派遣⑤須坂商工会議所との人材交流派遣⑥海外研修の実施	①人事評価制度本格実施に伴う評価者、被評価者研修②ファシリテーションスキル研修③職員接遇モニタリング調査・研修④自己啓発研修促進⑤県市長会、河川事務所、長野県（銀座NAGANOほか）、経済研究所職員派遣⑥須坂商工会議所との人材交流派遣⑦海外研修
平成29年度 予定	平成30年度 予定
①「人材育成に関する基本方針」の改訂（自分成長基本方針の策定）を職員研修として行う。②人事評価制度評価者研修の実施（管理職、係長）③自己啓発研修促進④長野県、関東農政局、ふるさと財団への職員派遣⑤須坂商工会議所との人材交流派遣⑥海外研修	
平成31年度 予定	平成32年度 予定

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28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度
目標値	目標	22	21	23	25
	実績	19			
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28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32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28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32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28年度 決 算	平成29年度 予 算
事業費		7,697	8,915
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	103	75
一般財源		7,594	8,840
人員数(人)	正規職員	0.6	0.7
	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	4,331.4	5,053.3
	嘱託職員	0.0	0.0
	臨時職員	0.0	0.0
	計	4,331.4	5,053.3
市民一人当たりの経費		0.2	0.3
総額		12,028.4	13,968.3

(単位：千円)

平成28年度決算 事業費の内訳		
主な節	金額	内容
8節 報償費	0	
11節 需用費	2	消耗品費
13節 委託費	2,576	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	1,733	研修会出席負担金
その他	3,386	研修旅費等

(単位：千円)

平成29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	講師謝礼
11節 需用費	5	消耗品費
13節 委託費	2,744	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	1,404	研修会出席負担金
その他	4,742	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>	必要不可欠
評価コメント	「人材育成に関する基本方針」に基づく研修計画を策定し、各種研修への参加を促すとともに、研修事業を実施した	
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>	有効
評価コメント	課題発見解決能力、政策形成能力など、職員として必要な能力・スキルを身につけることが可能	
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>	やや向上
評価コメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>連携中枢都市圏構想に基づき、長野市が主催する研修会に参加（原則、費用負担なし）</li> <li>市町村研修センター主催の研修会（費用負担なし）により多くの職員が参加するよう所属長、本人に参加を促した。</li> <li>慣例にとらわれることなく、研修内容にあった職員（職層など）の参加を促した。</li> </ul>	

振り返り（決算年度の取組み課題）

研修計画の元となる「人材育成に関する基本方針」が、平成12年度策定以来そのままとなっている。求められる職員像や社会情勢の変化など、時代に即した基本方針に改訂をする必要がある。  
併せて、その方針に沿った研修計画に基づき人材育成・研修を行っていく必要がある。

**ACTION**

**1次評価**

**2次評価**

次年度以降の方向性	簡易な改善（拡大）	次年度以降の方向性	簡易な改善（拡大）
総合評価コメント		2次評価コメント	
<p>全国規模の研修会等に積極的に参加している中で、研修基本計画の根幹である人材育成に関する基本方針の見直しが提言されて自分成長基本方針を策定するに至った。更に政策提言や課題解決に対応できる職員の育成を進める必要がある。</p>		<p>政策提言や課題解決に対応できる職員の育成のため、早稲田大学マニフェストに参加の職員を中心に、自分成長基本方針の策定に向けて、部課長、係長職の職員の自己研さんを望む。</p>	

**外部評価**

次年度以降の方向性	
外部評価コメント	