

平成22年度事務事業実績及び前期4年間取組評価表

事務事業名	職員研修事業	会計	一般会計	事業No.	18	施策順No.	93-001
		事業種別	政策・その他	予算科目	2-1-10-11-1		
政策	9 市民と共に進める行政経営			課等名	人事課		
施策	93 良質な行政サービスの提供			事業期間	開始	終了	

1 事業の目的

事業の目的は「対象」を「意図」した状態にすることです	対象	職員(主職員) ①対象が特定されるもの〔各階層の職員(新規採用、若手(隔年実施のためH21は非該当)、中堅、係長、課長、部長)・特定の事務事業を担当する職員〕 ②対象が特定できないもの〔階層・職務内容に無関係に受講させたいとする職員〕						A十分達成した Bどちらかといえば達成した Cどちらかといえばできていない Dほとんど達成できていない	
	誰、何に	具体的な数値で表すと(対象指標)	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度		
	意図	飯田市の職員としてそれぞれの立場で求められる知識や能力を身につけてもらう。							
	対象をどう変えるか	事業の成果を具体的な数値で表すと(成果指標)	19年度実績	20年度実績	21年度実績	22年度目標	22年度実績		23年度目標
		①:研修ごとの該当職員数(人)		515	2003	2492	1700		
		②:受講してもらいたい職員数(人)		450	2003	2210	1581		
		研修終了時のアンケートから把握できる満足度の高さ(「普通」以上の割合)(%)	95	93.8	97.6	95	96.9	95	A
22年度の目標達成度に対する振り返り【政策的事業のみ評価】	新職員研修計画に基づき、職員の政策立案能力、マネジメント能力及び組織力の向上に重点を置いた各種研修を実施した。自律的に学ぶ機会の提供として選択型研修を充実したほか、異業種交流などにより多様な視点や発想力の養成、人脈形成に資する研修に取り組んだ。								

2 手段(具体的な取り組み内容)

事業の制度(仕組み)説明	地方分権時代に対応した十分な能力と実行力を備えた職員を育成するため、階層や業務内容、課題に応じた研修を職場内外で行う。		
	事業内容	名称	活動量・単位
22年度事業内容	1 新規採用職員研修(採用前、接遇、前期、3ヶ月経過、後期、正式任用前、文書事務・情報セキュリティ) 2 年齢別階層別集合研修(危機管理、マネージャー、新任課長、現任課長、新任課長補佐、現任課長補佐、新任係長、現任係長、中堅行政職員、住民満足度向上、政策法務、法制執務、キャリアデザイン、一般行政職員) 3 選択研修(マネジメントコース、カウンセリングコース、ISO、CS向上コース、育成キャリアコース、地域課題コース、中央省庁等長期派遣、市町村アカデミー派遣、救急救命講習)	1 参加職員数 2 参加職員数 3 参加職員数 総人数	1 331人 2 308人 3 1362人 2001人
23年度実施計画	1 新規採用職員研修(採用前、接遇、前期、3ヶ月経過、後期、正式任用前、文書事務・情報セキュリティ) 2 年齢別階層別集合研修(危機管理、新任課長、現任課長、新任課長補佐、現任課長補佐、新任係長、現任係長、中堅行政職員、住民満足度向上、政策法務、法制執務、キャリアデザイン、一般行政職員、人事評価評価者、人事評価制度説明会) 3 選択研修(マネジメントコース、カウンセリングコース、ISO、CS向上コース、育成キャリアコース、地域課題コース、中央省庁等長期派遣、市町村アカデミー派遣、地域リーダー養成塾派遣、異業種交流、救急救命講習)	1 参加職員数 2 参加職員数 3 参加職員数 総人数	1 300人 2 300人 3 1100人 1700人

3 事業コスト

事業費	特定財源	(千円)			特定財源内訳、補足事項
		22年度予算額	22年度決算額	23年度予算額	
	国庫支出金				
	県支出金				
	起債				
	その他				
	一般財源	13,843	11,535	15,807	
	計(A)	13,843	11,535	15,807	
	正規職員所要時間		10,050		
	臨時職員等所要時間				
	人件費計(B)		35,939		
	トータルコスト A+B		47,474		

4 事業に対する市民や議会の意見

議会において、職員研修の充実を求める意見があった。

5 行財政改革の取組内容【経常的事業のみ評価】

行財政改革の取組区分	【記載不要】	具体的な取組事項	【政策的事業のため記載不要】
21年度決算と比べての効果額(千円)	【記載不要】	効果額説明(算出根拠)、特殊要因	【政策的事業のため記載不要】

6 前期4年間の取組評価(総括)

上位の施策への結びつき	上位施策の目的	市役所の行うサービスが的確に提供される。	施策の成果指標又はムトス指標	市役所が提供するサービスに満足している市民の割合(%)
この事務事業は施策の目的達成にどのような貢献しましたか	4年間の振り返り	リニア中央新幹線の飯田駅設置や建設中の三遠南信自動車道開通を踏まえたまちづくりなど、多くの局面において課題解決に取り組む必要がある中、研修体系の見直しにより政策立案能力の養成や、自発的学習機会の提供に重点を置き、職員資質の向上に取り組んできた。		
	後期に向けた課題	職員の自発的な研修意欲を高め、多様な視点や発想力の養成、人脈形成に資する研修の充実のため、状況の変化を捉えた毎年の内容見直しが必要となる。		
この事務事業の成果を向上させるためにどのような工夫をされましたか	4年間の振り返り	自発的な研修への参加を促すため選択型研修を充実した。修了アンケートを参考に、研修ニーズを把握し、階層別研修の見直しを行った。		
	後期に向けた課題	参加者の研修ニーズを的確に把握し計画実施すること、及び実施後のフォローにより研修成果を確実なものとして上位施策の目的に結びつけること。		
コストを削減するためにどのような工夫をされましたか	4年間の振り返り	外部講師に頼らず実施可能な研修は内部講師を活用してきたこと、及び長野県市町村職員研修センターなど、経費負担の少ない研修を活用してきたこと。		
	後期に向けた課題	的確な研修ニーズの把握により、実施内容の精査を行うこと、及び内部職員としての活用を見定めた育成を行うこと。		
受益者負担の程度、市が関与する程度は適切でしたか	4年間の振り返り	法に基づき、市長が事業者として実施するものであり、職員に受益者負担を求めることは適当ではない。		
	後期に向けた課題	法に基づき、その主旨に則り継続して実施すること。		
多様な主体の役割の発揮状況 ①その主体は誰で、どのような役割を果たしましたか。 ②その主体が役割を発揮するために、行政はどのような働きかけをされましたか、又は、配慮しましたか	4年間の振り返り			
	後期に向けた課題			
全体を通じて	4年間の振り返り	毎年実施している研修についても修了アンケートにより随時、見直しを行ってきた。受講した職員の満足度や、受講後の自己啓発に資するよう研修内容を充実させる一方、劇的な変化に対応するための研修体系見直しを行ってきた。		
	後期に向けた課題	後期においても変化する状況と研修ニーズの把握に努め、講師及び内容の充実を図ることで、職員の資質向上と研修実施後の自己啓発につながる取組とする必要がある。また、多様な視点と発想力養成、人脈形成のため、地域内外における職員の活動領域を広げる取組が求められる。		

7 「対象」「意図」「結果」の関係の確認

事務事業を統合・分割する必要はありますか	ない	対象や意図を修正する必要がありますか	ない	成果指標や指標値を修正する必要がありますか	ない
----------------------	----	--------------------	----	-----------------------	----

8 総合評価・次年度の事業の方向性改善の計画

<input type="checkbox"/> 完了	<input type="checkbox"/> 拡大	<input type="checkbox"/> 縮小	<input type="checkbox"/> 別事業に統合	<input type="checkbox"/> 休止廃止	<input checked="" type="checkbox"/> 現状維持	<input type="checkbox"/> 目的見直し	<input checked="" type="checkbox"/> 事業のやり方改善
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---------------------------------	-------------------------------	--	--------------------------------	--