

平成18年度実績評価事務事業進行管理表

事務事業名	職員研修事業				財務会計上の位置付け	会計	款	項	目	細目	細々目	19予算額(千円)	
部等名	総務部	課等名	人事課		包含する細々目	1	2	1	10	11	1	8,346	
政策	9 市民と共に進める行政経営												
施策	93 良質な行政サービスの提供												
実施区分	継続	会計	一般会計	環境調整会議	不要	飯田市人材育成基本方針							
		事業期間	年度～	年度	関連計画 条例等								

【Do】(1)この事務事業は次の目的を達成することを目指します。

目的の記述	対象(人や物、自然資源など)	対象の大きさを表す対象指標名と単位	対象指標の数値			
	職員(全職員) 対象が特定されるもの ・各階層の職員(新規採用、若手、中堅、係長、課長、部長) ・特定の事務事業を担当する職員 対象が特定できないもの	:研修ごとの該当職員数(人)	現状又は19年度見込	23年度又は終了年度		
			515	515	23年度以前に終了は終了年度とする	
		:受講してもらいたい職員数(人)	現状又は19年度見込	23年度又は終了年度		
			450	450		
	意図(成果は何か、対象をどうかえるか)	成果達成度を表す成果指標名と算定式・単位	成果指標の数値(実績・目標)			
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。	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)(%)	18目標	95	最終目標	95	95
		18実績	90	19目標	95	↑
		23目標	95	23実績		最終目標達成年度
		18目標		最終目標		
		18実績		19目標		↑
		23目標		23実績	最終目標達成年度	

(2)意図を達成するために以下のことを取り組みます。

手段の記述	事業の全体概要(補足説明)	具体的活動内容(やり方、手順、詳細)	活動量を表す名称・単位	活動量の値
	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。	1 新規採用職員研修(4月、7月、9月、3月) 2 年齢別・階層別集合研修(部課長、新任課長、新任課長係長、係長、中堅前期、若手、48歳) 3 派遣研修(他団体への長期派遣、県職員研修センター派遣、中堅後期、若手中堅、全国地域リーダー養成塾、海外) 4 ISO関連研修(新任課長、管理職員、内部監査オープニング、環境に関する研修会、新規採用) 5 一般研修(人事評価制度、接遇基礎研修、接遇推進リーダー、文書事務、カフェテリア研修、派遣修了者報告会、メンタルヘルス、ライフプラン、救急救命、市政課題、実践型)	参加職員数	2440人
		1 新規採用職員研修(4月、5月、7月、9月、3月) 2 年齢別・階層別集合研修(部課長、新任課長、新任課長係長、係長、中堅前期、若手、48歳) 3 派遣研修(他団体への長期派遣、県職員研修センター派遣、中堅後期、若手中堅、全国地域リーダー養成塾、海外) 4 ISO関連研修(新任課長、管理職員、内部監査オープニング、環境に関する研修会、新規採用) 5 一般研修(人事評価制度、接遇基礎研修、接遇推進リーダー、文書事務、カフェテリア研修、派遣修了者報告会、メンタルヘルス、ライフプラン、救急救命、市政課題、実践型)	参加職員数	1900人

<金額の単位:千円>		18決算額(見込)	19予算額(当初)
事業費	特定財源		
	国庫支出金		
	県支出金		
	起債		
	その他		
	一般財源	8,151	8,346
	事業費計(A)	8,151	8,346
人件費	正規職員所要時間	18年度 11,122	19年度 10,050
	臨時職員等所要時間		
	人件費計(B)	39,772	35,939
	トータルコストA+B	47,923	44,285

特定財源内訳や補足事項	
-------------	--

(3)この事業目的の達成は、次の上位(施策や主体の役割)目的の達成に結びつきます。

目的の記述	結果 この事務事業の施策(基本事業)の目的	上位成果指標(施策又はムトス指標)と単位	上位成果指標の数値			
	市役所における行政サービスが的確に提供される。	市民意識調査による、職員の対応に満足している市民の割合(%) (どちらかといえば満足を含む)	現状値	61.6	19実績	
			20実績		21実績	
			22実績	23目標	75	
			現状値		19実績	
			20実績		21実績	
		22実績		23目標		

<p>この事業を開始したきっかけ</p> <p>地方公務員法の規定により、任命権者は職員に対して必要な研修を実施することとなっている。平成13年4月に策定した飯田市人材育成基本方針に則った職員研修事業として位置付けられている。</p>	<p>事業を取り巻く状況の変化</p> <p>行政ニーズの多様化や地方分権が進む中、組織のスリム化・職員数の削減も進めており、職員一人ひとりの資質向上の必要性はますます高まっている。</p>	<p>事業に対する市民や議会の意見</p> <p>議会において、職員研修の充実を求める意見があった。</p>
--	--	---

【See】18年度の振り返り

<p>目的 妥当性 評価</p>	<p>この事業の意図の達成が、結果(上位目的)に結びついていますか？</p>	<p>(評価) 結びつく (その理由)</p> <p>研修終了後のアンケートなどからも研修自体に対する満足の評価は得られている。また、研修を契機としてより自己研鑽を行うなど、研修が職員自身の能力向上への動機付けとなっている。</p>	<p>有効性 評価</p>	<p>成果をさらに向上させる余地はありますか？</p>	<p>(評価) 余地がある (その理由)</p> <p>毎年実施している研修についても受講者のアンケートなどに基づき絶えず内容の見直しを行っており、より受講した職員の満足、受講後における自己啓発に資するよう、研修内容を充実させている。</p>
	<p>対象の見直し、拡大、縮小の必要性はありますか？</p>	<p>(評価) 必要性がある (その理由)</p> <p>公募による研修への参加者が減少傾向にある</p>		<p>廃止・休止した場合の影響はありますか？</p>	<p>(評価) 影響あり (その理由)</p> <p>職員の資質向上については基本的に職員の自己責任となる。市職員として求められる職員像、市民の期待に応えられる職員の育成が不能となる。</p>
	<p>意図の見直しの必要性はありますか？</p>	<p>(評価) 必要性がない (その理由)</p> <p>より少数精鋭による行政運営を実現していくためには、人材育成基本方針に基づいた職員の資質向上を更に推進していく必要がある。</p>		<p>他に類似事業はありますか？また統合の可能性はありますか(市以外の取組も含む)</p>	<p>(評価) 類似事業なし (類似事業名、理由)</p>
	<p>市が関与する必要性はありますか？(市が税金を投入すべき事業ですか)</p>	<p>(評価) 必要ある (その理由)</p> <p>地方公務員法第39条に基づき、市長が実施する必要がある。</p>		<p>効率性 評価</p> <p>成果を下げずに、事業費や人件費の削減は可能ですか？</p>	<p>(評価) 可能 (その理由)</p> <p>自主研修の奨励や機会の提供、内部講師の活用などにより事業費を削減できるが、成果(参加者や研修効果)が下がる可能性も否めない。</p>
			<p>公平性 評価</p>	<p>受益者は誰ですか？また、負担の是非、程度は妥当ですか？</p>	<p>(評価) 妥当である (受益者とその理由)</p> <p>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。</p>

【Plan】改革改善

<p>今後の事業の方向性</p> <p><input type="checkbox"/> 終了 <input type="checkbox"/> 廃止 <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 目的見直し <input type="checkbox"/> 別事業に統合 <input checked="" type="checkbox"/> 事業のやり方改善 <input type="checkbox"/> 現状維持</p> <p>実施年度 → 具体化</p>	<p>何を、いつまでにどうするのかの改革改善案</p> <p>研修の実施項目自体は例年並であるが、より研修効果が表れるものとなるよう内容の見直しを行っている。</p>
<p>上記の改革改善案を実施する際、想定される課題とその克服方法</p>	<p>研修への参加者が増加するよう参加方法の見直しなどを実施している。また、内容についても参加者のアンケートなどを基に見直しを行っている。</p>

【補足事項環境側面】

<p>(1) 環境影響評価の必要性判断</p>	<p>必要性がない</p>	<p>(2) 必要性な場合の実施事由</p>
<p>(3) どのような点に配慮し事業に取り組みましたか？</p>		

【指摘事項】

<p>施策マネジメント会議</p>	
<p>施策評価会議</p>	
<p>第5次基本構想基本計画推進委員会</p>	