

平成 28 年度事務事業評価表(一般事業・継続)

No. 49

事務事業名	職員研修事業
-------	--------

作成日	平成 28 年 9 月 30 日		
部局名	総務部		
課名	人事課		
課長名	吉村 武史	内線	273
担当者名	山口 尚子	内線	272

基本目標	持続可能な行財政運営と市民協働の推進
政策	060103 効率的で開かれた行政運営の推進
施策	組織体制の強化
関連施策	

会計	一般会計	
款	2	総務費
項	1	総務監理費
目	1	一般管理費
事業コード	090000	職員研修事業

事業類型	2	内部管理事務
個別計画		
重点事業		

【PLAN(計画)】

対象(者)	市職員		
誰(何)に対して事業を行うか			
意図	大村市人材育成基本方針に掲げられた職員像(①責任感を持ち、公正な職務遂行により市民の信頼に応える職員、②環境の変化に柔軟かつ的確に対応できる職員、③市役所内外の様々な関係者と協力して課題の解決に取り組む職員、④組織力の向上に努める職員、⑤職務の効率的かつ効果的な遂行に取り組む職員)の実現を図る。		
対象をどのような状態にしたいか			
事業概要	職員の意識改革と能力開発を推進するため、市町村アカデミーや国際文化研修所、自治大学校等の各種研修機関に職員を派遣するとともに、接遇研修や新任職員研修、コンプライアンス研修等、市独自の研修を実施する。 また、職場で実施した業務改善報告や提案を募集し、表彰を行うとともに、職務に役立つ資格取得をした職員に対し助成金を交付し、自己啓発の意欲を高める。		
意図を達成するために実施することは何か			
事業期間	年度 ~ 平成 年度	実施方法	直営、委託
根拠法令、要綱等	地方公務員法第39条、大村市人材育成基本方針、いきいき市役所改善提案規程、大村市職員資格取得助成金交付要綱		
国・県補助事業に係る本市単独施策	無		

【DO(実施)】

指標名(上段:名称/下段:算定式等)		単位	25年度	26年度	27年度	28年度	備考
活動指標	① 市町村アカデミー、国際アカデミー主催研修への派遣職員数	計画値	14	19	28	22	
		実績値	14	20	22		
	達成度	%	100.0%	105.3%	78.6%		
	② 長崎県市町職員研修センター主催研修への派遣職員数	計画値	155	160	150	130	
実績値		209	257	124			
達成度	%	134.8%	160.6%	82.7%			
成果指標	① 研修受講アンケートによる理解度	計画値	80	90	80	80	
		実績値	88.9	88.3	89.0		
	達成度	%	111.1%	98.1%	111.3%		
	② 理解度を100%とした場合、研修受講者の理解度の平均80%を目標基準とする	計画値					
		実績値					
	達成度	%					

年 度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	全体計画
① 事業費(千円)	7,633	12,155	12,624	17,894	18,726	18,726	18,726	0
国庫支出金								
県支出金								
地方債								
その他	978	1,703	1,755	2,874	2,747	2,747	2,747	
一般財源	6,655	10,452	10,869	15,020	15,979	15,979	15,979	
② 人件費(千円)	4,312	4,024	4,049	4,061	事業内容	事業内容	事業内容	備考
職員人数(人)	0.52	0.51	0.55	0.53	職員研修の実施等	職員研修の実施等	職員研修の実施等	
時間外勤務(時間)	90	85	85	85				
嘱託等人数(人)				0.02				
フルコスト(①+②千円)	11,945	16,179	16,673	21,955				

※財源内訳中の「その他」には、保険料・寄付金・基金・利用料等の収入を記入しています。

【CHECK(評価)】

事業の進捗状況 昨年度の評価から、どのような取組をしましたか(昨年度の【ACTION】の改善・改革の進捗等)	係長級職員以上を対象にした人事評価研修(目標設定研修、自己評価研修)を実施し、その中で職場内研修の必要性や重要性についても理解を図った。また、職場内研修について、より多くの所属で取り組まれるよう、具体的な方法や進め方などに関する研修を採用後4～5年目の職員に対し実施した。
事業が抱える問題・課題等	団塊世代の職員が退職したことに伴い、ここ数年間で職員の相当数が入れ替わっている現状の中、職位ごとに求められる能力の向上や意識改革が不可欠である。

妥当性	【必要性】	高い	やや高い	やや低い	低い	該当なし	
	【市の関与】	高い	やや高い	やや低い	低い	該当なし	
有効性	【事業成果】	高い	やや高い	やや低い	低い	該当なし	
	【施策貢献度】	高い	やや高い	やや低い	低い	該当なし	
効率性	【コスト】	削減の余地なし		削減の余地あり		該当なし	
	【負担割合】	見直しの余地なし		見直しの余地あり		該当なし	

長崎県市町職員研修センターから助成される研修助成金を活用することで、コスト軽減に努めている。

※事業類型が1～3に該当する事業については妥当性及び有効性の評価は記入しておりません。

【ACTION(改善・改革)】

今後の方向性	現状維持	
--------	------	--

内容 今後の方向性のもとで、どのような取組をするか(課題や問題点等に対する取組など)	職位ごとに求められる能力の向上や意識改革を促し、職員の人材育成に取り組むとともに、組織力の向上を図る必要があることから、本事業を継続する。
効果 事業の改善・改革によって期待される効果は何か	

1次評価	今後の方向性	担当者意見のとおり		2次評価	対象外	今後の方向性
	終期設定				終期設定	
	意見等				内容	

※1次評価は事業担当課長等、2次評価は2次評価委員会によって行われます。