

平成22年度事務事業評価シート(平成21年度分)

予算科目	会計	一般会計	001	款	02	項	01	目	01
事務事業名	職員研修事業								
担当部署	総務部人事課	102000	電話	0187-63-1111			内線	204	

◆事務事業の位置づけ

総合計画の体系	施策の柱	計画の推進にあたって
	施策の大綱	行財政運営の効率化
	施策	事務組織・機構の見直し及び職員資質の向上
	施策の内容	職員研修等の実施
根拠法令等	地方公務員法第39条第1項及び第2項 大仙市職員の研修に関する規程	

◆計画Plan

事業の目的 (何のためにこの事業を行うのか)	職員の勤務能率の向上及び地方公務員としての意識を確立するため。
事業の対象 (事業の対象となる人、物など)	職員
事業の内容 (具体的にどのような活動をするのか)	①階層別研修の実施(管理職、課長補佐、係長、主任) ②県、市町村職員合同研修への参加 ③市長会主催研修への参加 ④新規採用職員研修の実施及び県、市長会合同研修への参加 ⑤職種替え希望職員研修の実施
事業の成果 (どのような成果を期待するのか)	研修で得た知識・技術等を業務に活かすことで、環境に応じた行政サービスを提供することができる。

◆実施Do

項目	名称	単位	平成19年度	平成20年度	平成21年度
活動結果 (事業の活動量を測る)	① 市独自研修開催数	回	5	16	19
	② 県及び市長会主催研修参加数	回	41	42	38
	③				
成果 (事業の成果を測る)	① 市独自研修受講者数	人	158	372	345
	② 県及び市長会主催研修受講者数	人	93	102	110
	③				
投入コスト	決算額		2,428千円	3,652千円	4,770千円
		一般財源	2,428千円	3,652千円	4,770千円
	人件費		2,854千円	4,282千円	4,933千円
		一般職員の年間従事人数	0.4人	0.6人	0.7人
		一般職員以外の年間従事人数	0.0人	0.0人	0.0人
	総コスト	(決算額+人件費)	5,282千円	7,934千円	9,703千円

事業を取り巻く環境	人材育成基本方針に基づき、環境の変化を認識し住民ニーズを的確に把握しながら、より一層創意工夫と柔軟な対応のできる職員の育成が必要とされている。
-----------	-------------------------------------------------------------------------

◆評価Check

評価項目		評価	
必要性	①【市民ニーズ】 事業を取り巻く環境の変化等により、事業に対するニーズが薄れていませんか	A 薄れていない B 薄れている	A
	②【市が実施する必要性】 市が実施主体となってこの事業を行うことは妥当ですか	A 妥当である B 妥当でない	A
	③【計画上の位置づけ】 事業の目的を達成するための手段として妥当ですか	A 妥当である B 妥当でない	A
	評価の理由	多様化・高度化している住民ニーズに対応できる職員を育成するためには、今後も継続する必要がある。	
有効性	①【成果】 活動結果に対し事業の成果は順調に上がっていますか	A 上がっている B 上がっていない	A
	②【活動内容見直しの余地】 事業の成果をさらに向上させるため、事業内容に見直しの余地がありますか	A 余地はない B 余地はある	B
	評価の理由	研修受講後のアンケートや受講報告書において、各研修のねらいに気づき、今後の業務に活かそうとしているので、活動実績及び研修の成果については、上がっていると思う。研修の内容については、社会環境の変化に応じて見直して行かなければならない。	
効率性	①【民間の活用】 指定管理者制度を含む民間委託等により、コスト削減できませんか	A できない B できる C 指定管理導入中	A
	②【他事業との統合・連携】 他の類似事業との整理統合や、関連事業との連携は可能ですか	A できない B 可能である	A
	③【人件費の圧縮】 適正な人員配置(従事職員数、臨時雇用等)により、人件費を削減できますか	A 削減できない B 削減できる	A
	④【コストの縮減】 上記以外の方法で、事業の成果を維持しながらコストの削減、またはコストを増加させずに事業の成果を上げることはできませんか	A できない B できる	A
	評価の理由	市が独自で行っている階層別研修は、県や他市との合同研修として行う以外にコスト削減につながらないと考える。	

◆改善Action

総合評価 (今後の方向性)	評価の理由 今後の改善策等(いつ、何を、どのように)
改善	A 現状のまま継続
	B 改善しながら継続
	C 拡大
	D 縮小
	E 廃止
市独自の階層別研修を継続実施するとともに、人事評価制度導入による効果の把握に努め、今後の活用策を検討していく必要がある。	