

豊明市行政評価制度 「事務事業」評価票

1 事務事業の概要

1-1 事務事業の名称	公募研修、自主研修事業								
1-2 担当	行政経営部	課 又は施設	秘書政策課	係	人事秘書係	評価票作成者	人材開発担当係長 塚田 力		
1-3 総合計画における施策の体系	①節	計画推進 「効率的で顧客思考の行政運営」			③基本施策	組織運営・人材開発		コード	6-2-2
					④単位施策(中)	能力開発		コード	6-2-2-3
	②項	行政運営			⑤単位施策(小)	自己啓発の促進と人事評価制度の活用		コード	6-2-2-3-3
1-4 事務事業の目的の精査	対象と対象の数	職員 部長以下545人		意図(対象を事務事業によってどのような状態にするのか)	自主、自律的に研鑽に励み、積極的に能力向上に取り組む職員を多数輩出せしめ、もって、職場全体の向上意欲を高めさせる。				
1-5 事務事業の内容	自己啓発意欲の高揚及び職務遂行能力の向上を目的として、市町村アカデミー研修、研修センター研修等の派遣研修の受講者決定に際しては、極力、公募制を採ることとしている。また、職員の自主的な学習及び研究を促すため、通信教育研修及び自主グループ研修を実施している。								

2 事務事業実施の状況

2-1 事務事業の実施における基本認識	事務事業実施にあたって心がけた改善の取組み		社会状況等の事務事業がおかれる環境把握		市民ニーズの認識	
	平成18年度	本市人材育成基本方針に基づき、計画的、段階的に無理なく実施。また、職員が手を上げ易い環境づくり。	定員削減の中、求められるのは、少数精鋭であり、職員そのものが行政全体のシンクタンクとなり得るだけの資質を持たなければならない。		行政のプロと呼ぶ事の出来る職務遂行能力の保有はもちろん、職員一人ひとりが日々研鑽し、熱意を持って仕事に取り組む姿勢が何よりも求められている。	
	平成19年度	〃	〃		〃	
	平成20年度	自主研修公募時に、前年度受講生の感想等を紹介し、自己啓発意欲を持った職員の拡大を目指した。	〃		〃	
	平成21年度	〃	〃		〃	
	平成22年度	人材育成基本方針を改訂し、自学の重要性及び自己啓発意欲溢れる組織風土醸成の必要性を職員に意識させた。				
	平成23年度	地方分権改革から地域主権改革への流れが加速する中、自立した職員の育成が求められている。				
	平成24年度	地方分権改革から地域主権改革への流れが加速する中、自立した職員の育成が求められている。階層別を基本に公募型研修を充実し、人材育成に努めている。				
	平成25年度					
	平成26年度					
平成27年度						

2-2 総合計画における単位施策成果指標	事務事業成果指標名			前期目標値(単位)	後期目標値(単位)	指標の説明				
	公募研修及び自主研修の参加者数(人)			80(人)	100(人)	公募研修応募受講者(実績)数及び自主研修参加者数 政策課題実務研修、自主研究グループ研修は構成人員を計上				

2-3 成果指標に係る活動実績とコストの推移(アウトプット分析)	活動実績 a (単位)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
	直接事業費 b (千円)	111(人)	125(人)	122(人)	105(人)	106(人)	157(人)	188(人)			
	人件費 c (千円)	3,073	2,369	2,372	2,172	1,919	1,828	1,879			
	合計コスト d (b+c) (千円)	1,340	1,335	1,325	1,291	1,253	1,227	1,196			
	単位コスト d/a (千円)	4,413	3,704	3,697	3,463	3,172	3,055	3,075			
		1人当たり 40	1人当たり 30	1人当たり 30	1人当たり 33	1人当たり 30	1人当たり 19	1人当たり 16	当たり	当たり	当たり

アウトプット実績(活動数値)の補足説明 →

活動実績は、対象となる研修の参加者数の合計
直接事業費は、対象研修の研修事業費を計上
人件費は、0.2人分として算定(124:5,978千円)

2-4 成果指標に 対応する実績と達 成度の推移	指標対応実 績(人)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
	後期目標値 に対する達 成度(%)	111	125	122	105	106	157	188			
		111.0	125.0	122.0	105.0	106.0	157.0	188.0			

3 事務事業の自己評価結果

3-1 評価結果 (アウトカム自己分 析)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
単年度 担当課評価	A	A	A	A	A	A	A			

- 4段階評価結果 A : 上位目的である施策に貢献しているので継続する
 B : 事務事業の実施手法や環境(予算的・人的)に改善が必要
 C : 縮小等、事務事業としての見直しが必要
 D : 事務事業の廃止が相当

- 判断の基準 ①必要性(必要な事務事業であるか)
 ②公共性(公が実施する意味があるか)
 ③妥当性(ニーズに対して投入が適正か)
 ④効率性(結果に至る活動に無駄はないか)
 ⑤有効性(活動の結果が上位の目的に貢献しているか)
 ⑥市民満足度(事務事業が対象にしている市民を満足させているか)

3-2 評価の内容	今後の環境変化を踏まえた課題認識	次年度に向けて改善する取組み	事務事業の担当課としての単年度の取り組みの自己評価
平成18年度	地方分権時代にある今日、自ら考え行動する、新しい時代 にふさわしい職員の育成を図らなければならない。	公募研修及び自主研修への参加状況や実績を周知するな ど、自己啓発意欲向上に向けての啓蒙を効果的に行ってい く。	平成18年度より公務全般に関わる学習・研究を目的とするグループを育成 する自主研究グループ研修制度を立ち上げ、自己啓発意欲に溢れる職場風土の 醸成に寄与した。
平成19年度	〃	公募研修及び自主研修参加者の受講内容・感想等を紹介 し、自己啓発意欲をもった職員の拡大を図る。	公募研修及び自主研修の参加者数は増加したが、特定の職員への偏りが見受 けられるので、自己啓発意欲をもった職員の拡大を図る必要がある。
平成20年度	〃	引き続き、公募研修及び自主研修参加者の受講内容・感想 等を紹介し、自己啓発意欲をもった職員の拡大を図る。	自己啓発意欲をもった職員の拡大が見られた。
平成21年度	〃	〃	自己啓発意欲をもった職員は増加したが、更なる拡大が必要である。
平成22年度	職員削減が進む中、前年度よりも公募研修及び自主研修への参加者が増加した。今後も、適宜自学の必要性を訴え、自己啓発意欲溢れる職場風土の醸成を目指す。		
平成23年度	前年度よりも公募研修及び自主研修への参加者が増加した。引き続き、自学の必要性を訴え、自立的な職員の育成及び自己啓発意欲溢れる組織風土の醸成を目指す。		
平成24年度	引き続き、人材育成のひとつである研修の重要性を訴え、自立的な職員の育成及び自己啓発意欲溢れる組織風土の醸成を目指す。		
平成25年度			
平成26年度			
平成27年度			

4 事務事業の総合評価結果

4-1 総合評価の 結果	結果	審査会による改善方向の指示
平成18年度	A	継続して事業を進めること。
平成19年度	A	継続して事業を進めること。
平成20年度	A	継続して事業を進めること。
平成21年度	A	継続して事業を進めること。
平成22年度	A	継続して事業を進めること。
平成23年度	A	継続して事業を進めること。
平成24年度	A	継続して事業を進めること。
平成25年度		
平成26年度		
平成27年度		