

平成25年度 事務事業評価シート

事業の概要	事務事業名	職員研修事業					担当部	市長公室			
	会計区分	一般会計			事業類型	法定受託系	担当課	人事課			
	事業期間	平成12年度以前			～	平成30年度以降		担当係	人事係		
	総合計画 分野別計画	主目的	7 行政経営		33 行政運営		3 適正な職員配置を推進する				
		副目的	34-3								
	予算区分	款	2	項	1	目	5	大	3	中	1
	根拠法令・個別計画	地方公務員法、小牧市職員研修規程、小牧市人材育成基本方針									
	目的 (対象をどのような状態にするのか)	活力ある職場づくりと、市民の期待と信頼に応える能力と資質を備えた職員の育成									
	内容 (手段)	<p>職員研修事業として職員の能力開発を目指して          自己啓発研修・・・自らが意欲的に必要な知識・技能を習得する研修          集合(階層別)研修・・・求める能力別の選択研修、体系的な研修          他機関等への派遣研修・・・専門的な知識の習得や情報交換を主とした研修          職場研修・・・仕事を通じ、または仕事に関連させて行う実務的研修          等、多種多様な研修を実施          ○平成24年度実施内容          自己啓発研修に56名          一般研修として階層別研修に589名          特別研修として特定の技術的実務・専門知識を習得する研修に596名          のべ1,241名が小牧市主催の研修を受講          そのほか、派遣研修として愛知県市町村振興協会研修センターなどへのべ327名を派遣  <b>【直接経費の内訳】</b>          講師謝礼(3,418千円)          派遣研修のための特別旅費(6,650千円)          派遣職員住宅等借上料(4,383千円)          研修受講負担金(2,117千円)          消耗品等(1,339千円)          ○平成25年度実施内容          引き続き、時代の要請に即した職員研修を実施し職員の能力向上を図る  <b>【直接経費の内訳】</b>          講師謝礼(4,622千円)          派遣研修のための特別旅費(10,860千円)          派遣職員住宅等借上料(3,848千円)          研修受講負担金(2,726千円)          消耗品等(2,508千円)</p>									
	受益者負担	有 <自己啓発研修>・通信教育・・・受講料の半額を自己負担 ・自主研修活動(資格取得)・・・受験料の半額を自己負担									

		単位	H22決算額	H23決算額	H24決算額	H25予算額		
コスト	費用	直接経費	千円	20,759	17,991	17,907	24,564	
		正職員	従事者数	人	0.65	0.65	0.65	0.65
			人件費	千円	3,464	3,464	3,464	3,464
		その他職員	従事者数	人	0.00	0.00	0.00	0.00
			人件費	千円	0	0	0	0
	費用合計	千円	24,223	21,455	21,371	28,028		
対前年比	%		88.5	99.6	131.1			
財源	一般財源	千円	24,223	21,455	21,371	28,028		
	国・県支出金	千円	0	0	0	0		
	その他財源	千円	0	0	0	0		

業	活動指標名	単位		H22	H23	H24	H25
	績	研修受講者数 (小牧市主催)	人	目標	1,097	1,075	1,054
実績				1,249	1,484	1,241	
			目標				
			実績				
			目標				
			実績				
成果指標名	単位		H22	H23	H24	H25	
研修受講満足度	%	目標	100	100	100	100	
		実績	89	91	90		
			目標				
			実績				

事業の自己評価	平成24年度の事業の達成状況	小牧市人材育成基本方針に基づき、求める職員像を達成するために職員研修を実施した。職員の経験年数や役職などに応じて、求める能力別の研修を行い、各階層別に応じてより細やかに人材育成を実施した。また、個人の特性を加味して研修科目を選択したり、資格取得を支援するなど自学を促すことにより、より積極的に職員の能力育成を行うことができた。結果、研修受講者数は、目標値を上回ることができ、また研修受講満足度9割という高い成果を得ることができた。		
	事業実施における課題	毎年度、研修方針を定め時代のニーズに応じた研修を実施してきているが、少しでも研修受講満足度を高めるため、研修内容や講師を随時見直す必要がある。		
	事業を縮小・廃止したときの影響	職員の能力育成ができないことから、提供する市民サービスの質が下がる恐れがある。		
	平成25年度の改善内容	25年度における事業の改善・見直し内容(新規追加事項、廃止・削減事項等)	平成25年度より、新たに新規採用職員を対象に、チームワークや共感力を高めることにより相互の連携を強めることを目的とした宿泊研修と、市民協働への理解を深めることを目的とした協働研修を、また、課長級を対象に、役職に応じた論理的で説得力のあるプレゼンテーションスキルを身につけるためのプレゼンテーション研修を実施する。	
	平成26年度の事業の方向性	方向性の判定	維持	事業のボリュームを現状規模で維持すべきもの(対象や手段を見直す場合も含む)
	判定理由	職員の人材育成は事業主の責務であり常に改善しながら実施していくことが必要である。なお、専門性の高い研修は、外部講師や専門機関派遣などにより実施しているが、あくまで市が事業主として、求める職員像を目指して研修事業を行っていく必要がある。		
	26年度以降の改善案	引き続き、時代の要請にこたえる職員を育成すべく、常に改善を行いながら研修事業を実施していく。 人事評価制度の能力評価と研修において養うべき能力をリンクさせながら、研修事業を構築していく必要がある。		

二次評価	方向性の判定	判定理由
	維持	一次評価のとおり。