

**平成24年度 事務事業評価シート**

<b>事業の概要</b>	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	6	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									
	実施・運営方法 ※費用合計に占める 経費の内訳(割合)	直接実施・ 運営	100 %		委託	0 %		助成	0 %		
	目的 (対象をどの様な 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</p> <p>○平成23年度実施内容          自己啓発研修に44名          一般研修として階層別研修に539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901名          のべ1,484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245名を派遣          【直接経費の内訳】          講師謝礼(3,811千円)          派遣研修のための特別旅費(6,722千円)          派遣職員住宅等借上料(4,506千円)          研修受講負担金(1,804千円)          消耗品等(1,148千円)</p> <p>○平成24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</p>									
受益者負担	<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	H21決算額	H22決算額	H23決算額	H24予算額		
<b>コスト</b>	<b>費用</b>	直接経費	千円	10,695	20,759	17,991	27,083	
		正職員	従事者数	人	0.65	0.65	0.65	0.65
			人件費	千円	3,457	3,457	3,457	3,457
		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	14,152	24,216	21,448	30,540
	対前年比		%		171.1	88.5	142.3	
<b>財源</b>	一般財源		千円	13,421	24,216	21,448	30,540	
	国・県支出金		千円	731	0	0	0	
	その他財源		千円	0	0	0	0	

業	活動指標名	単位		H21	H22	H23	H24
	研修受講者数 (小牧市主催)	人	目標		1,114	1,097	1,075
実績				1,504	1,249	1,484	
		目標					
		実績					
		目標					
		実績					
績	成果指標名	単位		H21	H22	H23	H24
	研修受講満足度	%	目標		100	100	100
実績				85	89	91	
		目標					
		実績					

事業の自己評価	平成23年度の実施結果	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行った結果、研修受講者数は、目標値を上回ることができた。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、研修受講満足度も向上した。
		事業実施における課題等	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。
今後の事業の方向性	方向性の判定	現状維持	
	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。	
	改善案等	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
	現状維持	一次評価のとおり。