

(1)事業の概要等

令和6年度 事務事業評価シート

事業番号		Z3201-1		事務事業名			職員研修事業				事業期間			昭和63年度以前		～	令和8年度以降		
実施計画事業											事業期間								
実施計画事業以外の事業		○		担当部							担当課・担当係								
事業の概要	小牧市まちづくり推進計画(R5年～R8年)	自治体経営編	基本 施策	32	展開 方向	1	事業・予算区分	法定受託系事業		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						対象 (何・誰を対象に)		職員									
	目的 (何のために)	多様化する住民ニーズに対して行政サービスの向上を図るため、活気ある職場づくりと、市民の期待と信頼に応える能力と資質を備えた職員を育成する。						内容 (どのような方法で)		●令和5年度の実施内容 職員の能力開発を目指して、以下の研修を実施した。 ・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 ・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した。 ・派遣研修・・・愛知県市町村振興協会研修センター、近隣市町で構成する尾張五市二町研修協議会等へ派遣し、専門的知識の習得や他市町職員との情報交換の機会を設けた。									

(2)事業費

事業費	項目				単位等	R2	R3	R4	R5	R6	
	直接経費	決算額	財源	一般財源	千円	10,614	14,535	9,620	10,536		
				国・県支出金							
				その他		854	526	700	469		
			計(A)		11,468	15,061	10,320	11,005			
			対前年比		%	—	131.33%	68.52%	106.64%		
	予算額				千円	16,659	18,354	13,658	14,418	14,758	
	人件費	正規職員				人	1	1	1	1	
		正規職員(平均賃金)				千円	7,486	7,486	7,486	7,486	
		その他職員				人	0	0	0	0	
		その他職員(時給×時間)				千円	0	0	0	0	
		計(B)				千円	7,486	7,486	7,486	7,486	
事業費合計(C=A+B)					千円	18,954	22,547	17,806	18,491		

(3)業績

展開方向における指標の推移	基本施策	32	指標名		単位	方向性	基準値	R5	R6	R7	R8
			1	自己啓発に取り組んだ職員数	人	↗	146人	162人			
	展開方向	1	2								
			3								

指標	指標ほか		単位		R2	R3	R4	R5	R6
	成果指標	研修開催参加者	人	目標	-	-	-	-	
				実績	854	1,365	1,247	1,304	
		派遣研修参加者	人	目標	-	-	-	-	
				実績	229	209	389	442	
	活動指標	研修開催	件	目標	-	-	-	-	-
				実績	24	37	35	32	
		派遣研修	件	目標	-	-	-	-	
				実績	37	49	56	62	
	単位あたり 事業費	受益者数(a)		人	-	-	-	-	
		受益者あたり事業費(=C/a)		円					

(4-1)事業の評価

事業の評価	事業の方向性	維 持(改 善)	事業のボリュームは現状規模で維持するものの、手法の改善をするもの						
	事業の達成状況と課題	○達成状況 職員の経験年数や役職などに応じて求める能力や知識を習得する階層別研修を実施するとともに、個人の希望により研修科目を選択したり、資格取得や通信教育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育成を行うことができた。 ○課題 自主研修における通信教育受講者が減少傾向にあること、自主研究グループの参加が少ない。	今後の実施内容・今後の改善内容	コロナ禍においては、集合研修が中止となったが、オンライン研修で受講するなど一定数の受講者は存在していた。以降の実績はコロナ禍以前に戻り、かつ、対面で開催されていた研修がオンライン受講可になるなど、自己啓発に取り組みやすい環境がより構築された。今後も見直しを続け、時代に合わせた能力が身に付く研修を開催することや、オンライン受講可能なメニューを設定するようになりたい。 職員のニーズを把握し、研修内容を企画していく。					
	改善の有無	有	事務事業評価 による額	千円 節 細節 細々節					
	これまでの改善内容	認知症サポーター研修、ハラスメント防止研修、キャリアデザイン研修、ライフプラン研修など、その時代に合わせた研修の見直し、開催を実施してきた。							

(4-2)事業継続の可能性(事業のスクラップ可能性)

事業分析	評価項目		評価結果	評価結果を判断した理由
	妥当性	行政が公費を投入して実施することが妥当か(対象を見直すことはできないか)	妥当である	成果指標より、毎年、研修参加者は増加している。また、研修メニューの見直しも進めており、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を継続実施することが妥当である。
	有効性	廃止・休止した場合に住民が影響を受けるか	一部の住民に影響がある	行政サービスの低下を招くことのないよう、各階層に合わせた研修を実施しているが、より積極的に職員の育成を図ることが難しくなるとともに、行政サービスの低下、職員自身の意欲も削がれる可能性がある。
	効率性	サービスを低下させずに総事業費を削減できないか	削減の余地がある	愛知県市町村振興協会研修センター等の研修内容と重複、類似のものは廃止し、当該センター等の研修を活用していく。
		外部への委託や類似事業との統合により事業費の削減の余地はないか	外部委託や統合により削減の余地がある	結果として総事業費の削減となるかは不明だが、研修の実施時間、開催内容の見直しや、研修そのものの廃止、統合など時代に合わせた必要な研修を開催する。
	公平性	受益者負担は適正か	適正である	職員研修であり、自己研鑽部分についても一部補助しているため、現在の受益者負担を継続していく。