

事務事業評価票

番号	枝番号	事務事業名	部名	課名	所属長名
		職員研修事業(政策)	総務部	総務課	吉田孝司
基本事項	基本政策	08 時代に対応した行政経営が確立したまち(行政経営)	財務科目	会計	01 一般会計
	政策	03 職員の能力を最大限に発揮した市政運営の推進		款	02 総務費
	施策	02 将来の西脇市を担う人材育成・能力の向上		項目	01 総務管理費
				目	02 人事管理費
<input type="checkbox"/> 新規 <input checked="" type="checkbox"/> 継続 <input type="checkbox"/> 単年度		事業開始年度	不明年度	完了予定年度	未定年度
<input checked="" type="checkbox"/> 経常 <input type="checkbox"/> 臨時					

事業の対象(誰に対して・何に対して)	事業の目的(どういう状態にしたいのか)
正規職員全員 研修科目によっては定数外職員を含む(交通安全・人権教育)	人材育成基本方針に基づき、創造性や柔軟性にあふれマネジメント力や政策形成能力に優れたプロの人材を育成するため。
事業の内容(目的達成のための手段・方法)	
研修計画に沿って、体系別に研修を行う。 重点研修 - トップセミナー、パワーアップ研修(委託)、政策形成能力開発研修 庁内研修 - 新任職員研修、採用2年目研修、住民とのパートナーシップ研修、人権教育研修、交通安全研修、メンタルヘルス研修、アフターファイブ講座 派遣研修 - 自治大学校、アカデミー、兵庫県自治研修所、広域行政協議会、市町村振興協会等 自主研修 - 通信教育 研修終了後のフォローアップや効果測定を行い、職員の能力向上に結びつく研修を職員とともに選択し、満足度を高める。	
補助・単独: <input type="checkbox"/> 国・県の補助金有り <input checked="" type="checkbox"/> 市単独	
<input checked="" type="checkbox"/> 義務実施事業	根拠法令要綱等: 地方公務員法 第39条
<input type="checkbox"/> 努力義務実施事業	根拠法令要綱等
<input type="checkbox"/> 任意実施事業	根拠条例等
<input type="checkbox"/> 市単費上乗せ(またはの場合)	根拠条例等
正規職員が関与すべき法的義務性	<input checked="" type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> あり (該当業務:)
法令名・根拠条文	
実施形態	<input type="checkbox"/> 直営 <input type="checkbox"/> 全部委託 <input checked="" type="checkbox"/> 一部委託 <input type="checkbox"/> 補助・負担金 <input type="checkbox"/> その他()
委託の場合: <input checked="" type="checkbox"/> 入札 <input type="checkbox"/> 随意契約(契約先:)	

総合計画・行動計画 施策シート

優先度

A B C

展開方針 (年度別の事業内容)	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	以降
	総事業費	千円	千円	千円	千円
平成22年度の実施内容・成果			平成22年度の実施内容・計画どおり実施できなかった理由		
<input type="checkbox"/> 計画どおり進んでいる。					
<input type="checkbox"/> おおむね計画どおり進んでいる。					
<input type="checkbox"/> 着手しているが、計画よりも遅れている					
<input type="checkbox"/> 計画どおり着手していない。					
<input type="checkbox"/> 完了・達成(計画事業の終了)					
確認項目			市長指示事項等		
<input type="checkbox"/> 総合計画対象事業					
<input type="checkbox"/> 市長公約・懸案事項					
<input type="checkbox"/> 議会確認事項					
企画政策課 意見			行動計画掲載 <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C		

		単位	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
事務事業データ	事業費(予算額または見込額) (A')	千円	3,498	2,390	2,940	2,790	2,960
	特定財源		2,498	2,390	2,940	2,790	1,800
	一般財源		1,000	0	0	0	1,160
	事業費(決算額) (A)		1,611	1,792	2,655	2,458	
	特定財源		1,600	1,700	2,600	2,300	
	一般財源		11	92	55	158	
一般職員所要人員 (B)	人	0.38	0.38	0.38	0.38		
一般人件費[平均給与×(B)] (C)	千円	3,008	3,008	3,008	3,008		
総コスト[(A)+(C)] (D)	千円	4,619	4,800	5,663	5,466		
受益者負担額 (E)	千円	0	0	0	0		
受益者負担率[(E)/(D)] (F)	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		

【1次評価】

評価実施:平成22年度

		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
活動指標	名称	開催回数	12回	17回	22回	24回	
	実績値	13回	21回	17回	24回	25回	
	説明	庁内研修等の開催回数	単価	177千円	120千円	213千円	147千円
	達成度	108%	123%	77.00%	100%		
(目標)	名称	派遣回数	74回	70回	70回	68回	
	実績値	69回	72回	75回	57回	66回	
	説明	派遣研修等の派遣回数	単価	34千円	30千円	30千円	38千円
	達成度	93%	103%	107%	83.80%		
成果指標	名称	参加者・派遣者	1312人	1685人	1700人	1750人	
	実績値	1312人	1685人	1333人	1042人	1,200人	
	説明	庁内研修等の参加者と派遣研修への派遣者の合計人数	単価	3,521円	2,849円	4,248円	5,246円
	達成度			78.40%	59.50%		
(目標)	名称						
	実績値						
	説明						
	達成度						
評価ポイント	事業の優先度(緊急性)	4	事業の必要性	2	実施主体の妥当性	3	
	直接のサービスの相手方	2	受益者負担の適切さ	5	市民ニーズの把握	3	
総合評価	評価結果	<input type="checkbox"/> 拡充 <input type="checkbox"/> 継続実施 <input checked="" type="checkbox"/> 改善・見直し <input type="checkbox"/> 抜本的見直し <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 廃止					
	判断理由	<p>各職階ごとに必要な能力開発のための研修は必須研修に位置付け、従来どおりの派遣研修として実施するが、庁内研修については研修計画検討委員会において職員ニーズを把握し、職員が積極的に参加する意欲が沸き、かつ職員に求められる能力開発について確実に効果が上がる研修内容に見直す必要がある。そのためには研修の効果測定を行い、研修の見直しやフォローアップ研修に継続的に取組む必要がある。</p> <p>民間ノウハウを活用したパワーアップ研修を外部委託し、意識改革の基礎づくりを行い、その波及効果により職場の活性化を図る。事前調査やフォローアップも同時に委託し、効果測定を行う。研修報告会は2年間実施したが、自己啓発意欲の向上につながるものとして、今後も継続する。OJTに重点を置いて、OJTリーダーの養成を行う。人事管理と研修制度の連携を図るため、研修ポイント制の研究に取組む。</p>					

【2次評価】

評価実施:平成22年度

		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
評価ポイント	事業の優先度(緊急性)	4	事業の必要性	2	実施主体の妥当性	3
	直接のサービスの相手方	2	受益者負担の適切さ	4	市民ニーズの把握	3
総合評価	評価結果	<input type="checkbox"/> 拡充 <input type="checkbox"/> 継続実施 <input checked="" type="checkbox"/> 改善・見直し <input type="checkbox"/> 抜本的見直し <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 廃止				
	判断理由	<p>研修計画検討委員会において、職員ニーズの把握に努めているが、研修効果の測定をどう行い、どう数値化するのかが課題である。</p> <p>研修効果の測定については、職員が積極的に参加していることを研修効果の一つの指標として、研修エントリー制度の利用人数を用いることが考えられる。</p>				

【3次評価】

総合評価	評価結果	<input type="checkbox"/> 拡充 <input type="checkbox"/> 継続実施 <input type="checkbox"/> 改善・見直し <input type="checkbox"/> 抜本的見直し <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 廃止				
	判断理由					