

所管部長等名	総務部長 木本 博明
所管課・係名	人財育成課 人財育成係
課長名	中 勇二

評価対象年度	平成23年度
--------	--------

(Plan) 事務事業の計画

事務事業名	職員研修事業	「主なる事業の執行状況調」における件名又は事業名	職員研修経費
会計区分	一般会計		
予算の事業名	職員研修事業		
事業コード(大-中-小)	67 - 02 - 33		
施策の体系 (八代市総合計画の実施計画における位置づけ)	基本目標(章)	市民と行政がともに歩むために	
	施策の大綱(節)【政策】	①効率的・効果的な行財政の経営	
	施策の展開(項)【施策】	①行政の効率化の推進	
	具体的な施策と内容	(3)職員の資質の向上	
根拠法令、要綱等	根拠法令:地方公務員法第39条、八代市職員研修規程		
実施手法 (該当欄を●)	<input checked="" type="radio"/> 全部直営 <input type="radio"/> 一部委託 <input type="radio"/> 全部委託 <input type="radio"/> その他()	法令による実施義務 (該当欄を●)	<input checked="" type="radio"/> 義務である <input type="radio"/> 義務ではない
事業期間	開始年度	合併前	終了年度
			未定

(Do) 事務事業の実施

事務事業の概要	目的	対象(誰・何を)	成果目標(どのような効果をもたらしたいのか)
	内容 (手段、手法等)	全職員	職務上必要とされる知識・技能を、職員に効率的かつ体系的に修得させることで、職員のもつ潜在能力を引き出し、組織力の向上につなげる。
事業開始時点からこれまでの状況変化等	<p>【全体の事業計画】 平成23年度に策定した「八代市人財育成基本方針」に基づき、掲げる目標の達成のため職員研修事業を計画的に推進する。 人財育成の目標である「市民に“感動”を与える職員(ひとづくり)の実現のために、職員研修を、計画的に進める。</p> <p>【平成23度の事業概要】 階層別研修のほか、自治大学校、市町村アカデミー等への派遣研修、ハラスメント防止研修、メンタルヘルス研修等の特別研修を行った。 また平成22年度より実施している五家荘自然塾研修においては、平成23年度は、係長昇任資格試験合格者及び部長・次長・課長職の管理者の受講と、フォロー研修を行った。</p> <p>○平成23年度には「人財育成基本方針」を策定し、方針の中で職員を「人財(=宝)」として位置づけ、職員自身の意識改革や意欲の向上を図るとともに組織として計画的な人財育成と主体的な能力開発をさらに進めていくとしている。 ○従来の研修は、職務における事務処理能力を養成することを目的としたものが主なものであった。しかし、近年では、行政へのニーズもより複雑化、多様化しており、職員には、より専門的で高度な能力が求められている。また一方でメンタルの不調を訴える職員に対応するためのメンタルヘルス研修の実施や、市民満足度の向上の為の接客研修の充実など、研修ニーズの変化に対応した研修の実施が求められている。</p>		

コスト・成果指標の推移

		単位	22年度決算	23年度決算	24年度予算	25年度見込	26年度見込	27年度見込	
コスト	総事業費	千円	15,887	18,401	23,942	23,900	23,900	23,900	
	事業費(直接経費)	千円	6,787	9,301	14,842	14,800	14,800	14,800	
	財源内訳	国・県支出金	千円						
		使用料・手数料	千円						
		市債	千円						
		その他(市町村振興協会研修助成金)	千円	976	680	520	520	520	520
	一般財源	千円	5,811	8,621	14,322	14,280	14,280	14,280	
概算人件費(正規職員)	千円	9,100	9,100	9,100	9,100	9,100	9,100		
正規職員	従事者数	人	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	
臨時職員等従事者数	人	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		

成果指標	指標名	指標設定の考え方	単位	22年度実績	23年度実績	24年度見込	25年度計画	26年度計画	27年度計画
				①	階層別研修のうち五家荘自然塾研修のべ受講者数	五家荘自然塾研修を計画的に実施することで、管理職の意識改革と各職階に応じたリーダーシップを身につけた職員の育成の状況を図る指標として設定した。	人	30	103
②	派遣研修のうち専門実務派遣研修のべ受講者数	職務に特化した高度な専門知識を習得する専門実務派遣研修を計画的に実施することで、所属部署の専門職員の育成、職員の資質・能力向上を図る指標として設定した。	人	109	127	181	231	281	331

<記述欄>※数値化できない場合

(Check) 事務事業の自己評価

事業実施の 妥当性	①	【計画上の位置付け】 事業の目的が上位政策・施策に結び つきますか	A 結びつく B 一部結びつく C 結びつかない	A A	(現状分析等) ・「八代市総合計画」において、「職員の資質の向上」を掲げ、人財育成基本方針に基づく能力開発や職員研修の充実に取り組むこととしている。 ・「八代市人財育成基本方針」では、職員研修をすべての能力開発の基礎に位置付け、職員の持つ潜在能力を引き出し、組織力の向上につなげることとしている。
	②	【市民ニーズ等の状況】 市民ニーズや社会状況の変化により、 事業の役割が薄れていませんか	A 薄れていない B 少し薄れている C 薄れている	A A	・「第二次八代市行財政改革大綱」では、改革が目指すものとして、「組織力の向上(組織人財の改革)」を掲げ、主体的に能力向上に取り組む、高い使命感と働きがいを持って職務を行う職員の育成を図ることとしている。
	③	【市が関与する必要性】 市が事業主体であることは妥当 ですか(国・県・民間と競合していま せんか)	A 妥当である B あまり妥当でない C 妥当でない	A A	・地方公務員法第39条に「職員は、その勤務能率の発展及び推進の為、研修を受ける機会が与えられなければならない。その研修は任命権者が行うものとする。」と明記されている。
活動内容の 有効性	①	【事業の達成状況】 成果目標の達成状況は順調に推移し ていますか	A 順調である B あまり順調ではない C 順調ではない	A A	(現状分析等) ・研修項目及び内容については、その必要性及び重要性を検証・検討し、時代に即応した内容や、さらに効果が得られる内容となるよう工夫し充実を図る。 ・職員の意見や要望などの把握に努め、研修内容に反映させる。
	②	【事業内容の見直し】 成果を向上させるため、事業内容を見 直す余地はありますか	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	B B	
実施方法の 効率性	①	【民間委託等】 民間委託、指定管理者制度の導入な どにより、成果を下げずにコストを削 減することは可能ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A A	(現状分析等) ・研修講師については、外部講師の必要性を検討するとともに、あわせて内部講師の育成と活用を図る。 ・研修予算については、研修項目や外部講師、派遣研修の時期、内容等の見直しを行い、効率的かつ計画的な執行に努める。
	②	【他事業との統合・連携】 目的や形態が類似・関連する事業と の統合・連携によりコストの削減は可 能ですか	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A A	
	③	【人件費の見直し】 非常勤職員等による対応その他の方 法により、人件費の削減は可能です か	A できない B 検討の余地あり C 可能である	A A	
	④	【受益者負担の適正化】 受益者負担に見直しの余地はありま すか(引上げ・引下げ・新たな負担・廃 止)	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	B B	

(Action) 事務事業の方向性と改革改善

今後の方向性 (該当欄を●)	○ 不要(廃止) ○ 民間実施 ○ 市による(民間委託の拡大・市民等との協働等) ● 市による実施(要改善) ○ 市による実施(現行どおり) ○ 市による実施(規模拡充)	(今後の方向性の理由) 行政資源の中で「ヒト(人財)」は唯一、成長する可能性を持つ重要な資源である。そのため、平成23年度に策定した「人財育成基本方針」では、職員を「人財(=宝)」として位置づけ、職員自身の意識改革や意欲の向上を図るとともに組織としての計画的な人財育成と主体的な能力開発をさらに進めることとしている。 職員研修は、その基本方針の中で、4つの柱の一つに位置づけられており、目指す職員像である「市民とともに未来を描きチャレンジする笑顔あふれる元氣な職員」の実現に向けて、状況に応じて見直しを行い計画的に実行していく。

改革改善内容	今後の改革改善の取組と、もたらそうとする効果		改革改善による期待成果																							
	<改革改善の取り組み> (1) 研修履歴の管理を行い、均等な受講機会の付与に努める。 (2) 行政ニーズに即した研修内容と受講体制の検討と見直し。 (3) 職場内研修の推進体制の整備。 (4) 自己啓発に取り組みややすい環境づくり。 (5) 各研修における受講者意見の聴取。(受講者アンケートの継続)		<table border="1"> <tr> <td colspan="2" rowspan="2"></td> <td align="center" colspan="3">コスト</td> </tr> <tr> <td align="center">削減</td> <td align="center">維持</td> <td align="center">増加</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">成果</td> <td align="center">向上</td> <td></td> <td align="center">○</td> <td></td> </tr> <tr> <td align="center">維持</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td align="center">低下</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					コスト			削減	維持	増加	成果	向上		○		維持					低下		
		コスト																								
		削減	維持	増加																						
成果	向上		○																							
	維持																									
	低下																									

外部評価の実施	有：外部評価(市民事業仕分け)	実施年度	平成23年度
---------	-----------------	------	--------

決算審査特別委員会における意見等	(委員からの意見等) 平成22年9月決算審査特別委員会：職員研修費の不用額の改善と研修機会の付与 平成20年9月決算審査特別委員会：職員研修費の不用額の理由と研修の充実 平成19年9月決算審査特別委員会：職員研修の充実
------------------	--