

継続事業評価シート(対象:H28年度実施事務事業)

H29年度評価

事務事業名	職員人材育成事業					事務事業コード	01802
部 名	総務部	課 名	職員課	係 名	人事研修係	部課コード	020200

1. 事業概要

総合計画コード	6562			
事業年度	年度 ～ H	年度	事業類型	◎ソフト事業 ○ハード事業
法令等の義務付け	○法令等(市条例・要綱等を除く)で義務付けられている事業 ◎義務と任意の両方を含んでいる事業 ○任意(市条例・要綱等を含む)の自治事務		<根拠法令等(法律、条例、要綱など)> 地方公務員法第39条 朝霞市職員研修規程	
めざす目的成果	職員研修、人事考課制度等を通じて職員の能力開発を進めることで、複雑・多様化する市民ニーズに的確に対応できるよう職員の人材育成が図られている。			
事業内容	職員の能力等の向上を図るため、各種研修の実施、自主研修グループ等への助成を行うとともに、人事考課業務の進行管理を行う。			
事業手法	☐ 市の完全な直営 ☒ 委託等(請負、負担金、交付金等を含む) ☐ 市民等との協働 ☒ 補助金交付			
	階層別研修のうち、専門性の高いテーマ・科目に関しては、外部研修機関に委託する。派遣研修については、広域連合等の研修機関を活用する。 【補助金】自主研修グループ補助金、職員自己啓発研修補助金			

2. 実施結果

H28年度の事業の実施内容			階層別研修や専門研修などの庁内研修のほか、派遣研修を実施した。また、被考課者説明会・考課者研修を実施するなど、人事考課業務の進行管理を行った。 【補助金】自主研修グループ補助金:職員の自主研修グループに対し、1グループ当たり3万円を上限に、2団体に計60,000円を補助。職員自己啓発研修補助金:職員が自己啓発のために行う研修(講座の受講)に対し、受講費用の2分の1(3万円を限度)を上限に、3人に計66,000円を補助。									
			単位:千円		H26年度決算		H27年度決算		H28年度決算見込			
投入コスト	a 事業費[イ]~[ホ]				2,791		2,671		3,976			
	財源内訳	[イ]国庫支出金										
		[ロ]県支出金										
		[ハ]地方債										
		[ニ]その他	26		32		33					
		[ホ]一般財源	2,765		2,639		3,943					
	b 人件費		10,992		10,992		10,992					
総コスト(a 事業費 + b 人件費)			13,783		13,663		14,968					
投入労働量		常勤職員等(人工)		1.50 人		1.50 人		1.50 人				
		一般職非常勤職員等(時間)		時間		時間		時間				
a 事業費 (H28年度決算見込)の執行内訳		賃金 0千円 旅費 865千円 需用費 165千円 委託料 987千円 負担金、補助及び交付金 1,959千円										
指標名			単位	H28目標・計画		H29目標・計画		H30目標・計画		最終目標・計画		
				(H28実績見込)		(H29実績見込)		(H30実績見込)		目標年度		
活 動	①	派遣研修の実施回数	回	91 (82)		91 (—)		91 (—)		H	32 年度	
	②	被考課者研修・考課者研修の実施回数	回	4 (5)		4 (—)		4 (—)		H	32 年度	
成 果	①	派遣研修の参加者数	人	164 (186)		164 (—)		164 (—)		H	32 年度	
	②	人事考課制度の実施率	%	100 (100)		100 (—)		100 (—)		H	32 年度	

3. 事務事業の分析

必要性 (市が関与する必要性はあるか)	判定	☒ A 必要性が高い	☐ B 必要性がある程度認められる	☐ C 必要性が低い
	☒ 社会経済環境の変化により、当該事務事業が解決すべき課題が増えている、増えることが予想される ☒ サービスの拡大や充実を求める意見・要望が増えている ☐ 法令等により、市に実施が義務付けられている ☐ 市が実施しないと、市民生活に深刻な影響が生じる ☐ 民間が実施した場合、現在のサービス水準を維持することが、収益性や技術面で難しい ☐ その他 <説明> 複雑化・多様化する市民ニーズに的確に対応するためには、職員研修制度や人材育成を目的とした人事考課制度を通じて職員の資質や能力の向上を図ることが、必要不可欠である。			
達成度 (事業の目標は達成したか)	判定	☐ A 目標よりも大きな成果が得られた	☒ B 概ね目標の成果が得られた	☐ C 目標とする成果が得られなかった
	☐ 活動指標の目標を達成した ☒ 成果指標の目標を達成した ☐ 指標に表れない事項について目標を達成した ☐ その他 <説明: 指標の達成状況及び改善等に関する達成状況を記入> 各階層別研修を実施し、職位に応じた研修を行うことができた。派遣研修については、自治大学校研修を再開するなど、様々な科目に職員を派遣し、概ね目標を達成することができた。また、人事考課制度については、新任考課者研修を実施するなど、進行管理を適正に行い、職員の能力向上を図ることができた。			
留意点 (政策の立案・推進に際して)	<説明: 留意した点について記入> 思いやり: 研修内容の見直しについては、職員のニーズや意見を参考にした。 参加と協働: 自己申告書や職員アンケートの意見を参考に各取組を実施した。 経営的な視点: 研修の実施状況を公開した。			
見直し余地 (事業の内容、実施手法等は適切か)	判定	☐ I 見直す余地がない	☒ II 見直す余地がある程度認められる	☐ III 見直す余地がある
	☐ 民間委託や指定管理者制度の活用など事業手法の見直しの余地がある ☒ 業務の進め方や手続き(業務プロセス)を簡略化・簡素化する余地がある ☐ サービスの対象、水準、内容を見直す余地がある ☐ 受益者負担のあり方について見直す余地がある ☐ 実施体制(事業間・組織間の連携や事務分担など)を見直す余地がある ☐ 投入したコストに見合った効果が現れておらず、効果向上やコスト圧縮の余地がある ☐ その他 <説明> 人事考課制度については、事務負担の軽減とともに公平性を高め納得を得るなど、より効果的な制度となるよう、見直しを適宜図っていく必要がある。平成28年度は課長補佐級職員を新たに業績考課の対象とするなどの見直しを行ったが、今後、全職員を業績考課の対象にする必要があるため、その導入の方法について検討する必要がある。			

4. 今後の展開方針[課としての判断]

事業の方向性	☒ A 市で継続実施 ☐ B 休止・廃止 (実施時期: ☐ H28年度から ☐ H29年度から ☐ H30年度から) ☐ C 民営化 (実施時期: ☐ H28年度から ☐ H29年度から ☐ H30年度から) ☐ D 国・県に移譲 (実施時期: ☐ H28年度から ☐ H29年度から ☐ H30年度から) ☐ E 終了 (実施時期: ☐ H28年度まで ☐ H29年度まで ☐ H30年度まで)			
今後の取組方針	成果の方向性	☐ A 拡大 ☒ B 現状のまま ☐ C 縮小		
	投入資源の方向性	事業費	☒ A 拡大 ☐ B 現状のまま ☐ C 縮小	
		労働費	☐ A 拡大 ☒ B 現状のまま ☐ C 縮小	
	見直しの方向性	☐ A 見直して継続 ☒ B 現状のまま継続		
		☐ 民間委託・PFI・指定管理者等を今後導入・拡大	(実施時期: H	年度)
		☐ 業務プロセス改善	(実施時期: H	年度)
☐ 対象・水準等の見直し		(実施時期: H	年度)	
☐ 受益者負担の見直し		(実施時期: H	年度)	
方針 (次年度の改善内容等を含めた具体的な事業の展開方針)	☐ 臨時・再任用職員等の活用を今後導入・拡大 (実施時期: H 年度) ☐ 市民等との協働を今後導入・拡大 (実施時期: H 年度) ☐ その他 (実施時期: H 年度)			
	職員研修に関しては、「職員研修の充実」が第5次朝霞市行政改革実施計画の取組事項となっているため、今後、職員のニーズを把握した上で、研修内容の点検・見直しを行い、多様な研修機会の提供を図る。人事考課制度については、現在、課長補佐級以上の職員に実施している業績考課を全職員に実施する必要があるため、導入方法等について今後検討を行っていく。			