

## 十和田市事務事業評価シート

### 【事務事業の概要】

整理番号	5	実施計画番号	156	
事務事業名	職員人材育成実施計画の推進		事業開始年度	平成19年度
担当課名	人事課		事務の種類(選択)	自治事務
根拠法令等	地方公務員法第39条十和田市職員研修規則	関連事務事業		
背景や経緯等	平成19年2月に十和田市職員人材育成計画が策定され、その中で各種研修を効果的に実施するとともに人事制度と一体的に人材育成を進め、職員の意欲・能力の向上を図ることとなった。			
事務事業の目的	職員の意欲・能力の向上を図り、市民の信頼に応え得る職員の育成、及び組織として必要な人材の育成に努める。			
実施状況	職員に必要だと思う市主催研修を実施するとともに、派遣研修として県自治研修所・市町村アカデミー等の研修メニューを紹介した。研修選択に資するとともに、受講意欲の向上に努めた。また、各階層ごとの必須研修を対象者に受講させた。			

### 【人件費の推移】

		24年度実績	25年度実績	26年度計画
正職員	従事者数(人)	1	1	1
	活動日数(日)	78	85	97
	人件費(千円)	2,808	3,060	3,492
正職員以外(選択↓)	従事者数(人)	1	1	1
	活動日数(日)	3	10	10
非常勤職員	人件費(千円)	22	74	74

### 【事業費の推移】

事業費合計(千円)	24年度実績	25年度実績	26年度計画
	2,291	2,834	3,463
うち一般財源	163	352	1,119
うち国県支出金			
うち地方債			
うちその他	2,128	2,482	2,344

### 【指標】

活動指標	活動指標名①	研修受講者数				
	計算式等	単位	24年度実績	25年度実績	26年度計画	
		人	492	658	660	
	活動指標名②					
	計算式等	単位	24年度実績	25年度実績	26年度計画	
成果指標	成果指標名①	研修受講者数				
	計算式等	単位	24年度	25年度	26年度	
		人	目標値	500	600	660
			実績値	492	658	
			達成度(%)	98%	110%	
	成果指標名②					
	計算式等	単位	24年度	25年度	26年度	
			目標値			
		実績値				
		達成度(%)				

# 十和田市事務事業評価シート

整理No	5
計画No	156

## 【担当課による検証】

ポイント		検証(選択)	評価	点数	合計	検証の理由				
<b>妥当性</b>	① <b>市民ニーズ等から見る妥当性</b> 市民ニーズや時代潮流の変化により、事務事業の役割が薄れていないか	A 薄れていない B 幾分薄れている C 薄れている	A	2	4	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">存在意義の見直しの余地</td> <td style="text-align: right;">0 / 4</td> </tr> <tr> <td colspan="2">                     地方公務員法の規定により、研修を受ける機会が与えられなければならないとされている。また、市民の信頼に応え得る職員及び組織として必要な人材の育成のため本事業は妥当性ありと考える。                 </td> </tr> </table>	存在意義の見直しの余地	0 / 4	地方公務員法の規定により、研修を受ける機会が与えられなければならないとされている。また、市民の信頼に応え得る職員及び組織として必要な人材の育成のため本事業は妥当性ありと考える。	
	存在意義の見直しの余地	0 / 4								
地方公務員法の規定により、研修を受ける機会が与えられなければならないとされている。また、市民の信頼に応え得る職員及び組織として必要な人材の育成のため本事業は妥当性ありと考える。										
② <b>実施主体である妥当性</b> 行政が実施することが妥当か(民間と競合していないか)	A 妥当である B あまり妥当ではない C 妥当ではない	A	2							
<b>有効性</b>	③ <b>活動指標から見る有効性</b> 活動指標の実績は、順調に推移しているか	A 順調である B あまり順調ではない C 順調ではない	A	2	5	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">成果向上の余地</td> <td style="text-align: right;">1 / 6</td> </tr> <tr> <td colspan="2">                     研修実施等について重点化を図り、人事制度と一体的に人材育成を推進する。研修の成果についてはすぐに目に見えるものではないので、アンケート等を活用し、研修効果を図っていききたい。                 </td> </tr> </table>	成果向上の余地	1 / 6	研修実施等について重点化を図り、人事制度と一体的に人材育成を推進する。研修の成果についてはすぐに目に見えるものではないので、アンケート等を活用し、研修効果を図っていききたい。	
	成果向上の余地	1 / 6								
	研修実施等について重点化を図り、人事制度と一体的に人材育成を推進する。研修の成果についてはすぐに目に見えるものではないので、アンケート等を活用し、研修効果を図っていききたい。									
④ <b>成果指標から見る有効性</b> 成果指標の目標達成状況は、順調に推移しているか	A 順調である B あまり順調ではない C 順調ではない	A	2							
⑤ <b>事務事業の見直しの余地</b> 成果を向上・安定させるため、事務事業の見直しの余地はあるか	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	1							
<b>効率性</b>	⑥ <b>事業費の削減の余地</b> 事務手順の見直しや正職員以外での対応により、成果を下げずにコスト削減は可能か	A コストに無駄がない B 検討の余地あり C 可能である ★ 実施済	B	1	4	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">コスト削減の余地</td> <td style="text-align: right;">2 / 6</td> </tr> <tr> <td colspan="2">                     市主催研修については、H24までは他団体の助成事業を活用して研修を実施していたが、H25からは更なる人材育成のため、一般財源で市主催研修を実施している。実施回数が増えており(H24…8回→H25…11回)、人件費等のコストは増加している。実施については委託しているが、計画・準備等は職員が行わなければならない。派遣研修受講は、研修機関の活用と研修経費の助成制度を利用し、一般財源負担の縮減を図っている。                 </td> </tr> </table>	コスト削減の余地	2 / 6	市主催研修については、H24までは他団体の助成事業を活用して研修を実施していたが、H25からは更なる人材育成のため、一般財源で市主催研修を実施している。実施回数が増えており(H24…8回→H25…11回)、人件費等のコストは増加している。実施については委託しているが、計画・準備等は職員が行わなければならない。派遣研修受講は、研修機関の活用と研修経費の助成制度を利用し、一般財源負担の縮減を図っている。	
	コスト削減の余地	2 / 6								
	市主催研修については、H24までは他団体の助成事業を活用して研修を実施していたが、H25からは更なる人材育成のため、一般財源で市主催研修を実施している。実施回数が増えており(H24…8回→H25…11回)、人件費等のコストは増加している。実施については委託しているが、計画・準備等は職員が行わなければならない。派遣研修受講は、研修機関の活用と研修経費の助成制度を利用し、一般財源負担の縮減を図っている。									
⑦ <b>他の事務事業との統合・連携</b> 類似又は関連事業との統合・連携により、成果を下げずにコスト削減は可能か	A コストに無駄がない B 検討の余地あり C 可能である ★ 実施済	A	2							
⑧ <b>民間委託等</b> 民間委託・指定管理者・PFI等により、成果を下げずにコスト削減は可能か	A コストに無駄がない B 検討の余地あり C 可能である ★ 実施済	B	1							
<b>公平性</b>	⑨ <b>受益の偏り</b> 現在の受益は公平か。特定の個人・団体に受益が偏っていないか	A 偏っていない B 多少偏っている C 偏っている	A	2	4	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">受益者負担適正化の余地</td> <td style="text-align: right;">0 / 4</td> </tr> <tr> <td colspan="2">                     職員研修制度として公平な制度と考える。研修経費については、市が負担しなければならないこととされている。                 </td> </tr> </table>	受益者負担適正化の余地	0 / 4	職員研修制度として公平な制度と考える。研修経費については、市が負担しなければならないこととされている。	
	受益者負担適正化の余地	0 / 4								
職員研修制度として公平な制度と考える。研修経費については、市が負担しなければならないこととされている。										
⑩ <b>受益者負担の見直しの余地</b> 現在の受益者負担は適切か。見直しの余地はあるか	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	A	2							
<b>現在の適性</b>					17 / 20	<b>改善の余地</b>	3 / 20			

## 【点数化による検証】

当該事業の現在の適性は20点中 **17** 点です。

当該事業の改善の余地は20点中 **3** 点です。

## 【担当課長による評価】

当該事業の今後の方向性(選択) ⇒ **効率性を改善して継続**

<b>方向性の理由</b> 効率性を見直して、職員がより主体的に取り組むことができる研修制度の構築に努めとともに、研修効果を見ていく。
<b>今後の具体的な取組方策と狙う効果</b> 各研修の有効性について、研修実施後のアンケートや受講実績等により研修委員会で検討し、効果的な研修を実施する。また、各階層における必修研修の受講を昇任の要件とし、各職位に求められる知識、能力の向上を図り、職員の意識を高める。