

事業名 CD	0102010105	人事管理事務	
細分化した事業名		職員研修事業	
事業担当課室 CD	100200	政策秘書課	整理コード

〈事務事業の位置づけ〉

第6次長期総合計画での目的体系	大項目	健全な行政活動によるまちづくり	
	中項目	効率的・効果的な行財政運営	
	小項目	行政改革の推進と行財政運営の充実	
関連する個別計画等	人材育成基本計画	根拠条例等	蕨崎市職員研修規程
関連する事業			

〈事務事業の概要〉

事業の目的 (何のためにするのか)	人材育成基本方針で示す職員（市民志向・経営感覚・チャレンジ意識・自己啓発）の育成
事業の対象 (誰・何を対象にするか)	職員
これまでの改善経過	短期集中型の専門研修（市町村職員中央研修所・国際文化アカデミー）の研修受講枠の増加 市役所独自の研修の増加
事業の手段 (どんなやり方/手法)で)	<p>〈実施・運営方法〉 ■市 ■委託 □補助金 □その他（ ）</p> <p>各種研修内容・日程を広く職員に周知し、自主的な研修受講を促す 人材育成のため、計画的な研修受講を実施する</p> <p>*研修種別（内容） 山梨県市町村職員研修センター&gt;初任者・階層別・能力開発研修など 市町村職員中央研修所・国際文化アカデミー&gt;短期集中型（4～10日）の専門研修 市役所内部研修&gt;接遇、普通救命研修、人事評価</p>
事業の成果 (どのような状態にしたいのか) (どのような効果を得るのか)	多彩な研修（階層研修・能力開発研修・中央研修等）への計画的な受講により、実務知識・技能の向上及び先進的な知識修得を図るとともに、職員の能力開発への意欲向上に繋げる。

〈投入費用及び従事職員の推移〉

		19年度	20年度	21年度
A	事業費 (千円)	2,834	5,823	4,964
財源内訳	国庫支出金			
	県支出金			
	市債			
	その他	161	199	205
	一般財源	2,673	5,624	4,759
B	担当職員数(非常勤   職員E) (人)	0.36	0.36	0.36
C	人件費(平均人件費×E) (千円)	2,484	2,487	2,456
D	総事業費(A+C) (千円)	5,318	8,310	7,420
*参考	H21)市民1人当りの事業コスト	231 円	H21)市民1人当りの行政サービス費用	579,596 円

注1)担当職員数には、1年間に当該事業に携わった職員数(職員と非常勤嘱託職員を区分)を他事業と按分して記載してあります。  
 注2)平均人件費は各年度決算額(職員給与費)から算出した、19年度(6,901千円)、20年度(6,909千円)、21年度(千円)を使用しています。  
 注3)一般財源とは用途の制限のない財源で、市税(市民税・固定資産税など)、地方交付税(市町村均衡を図るための交付金)などを言います。

〈事業を数字で分析〉 この欄では、事業の目指すべき方向を分りやすく示すため、数値指標を設定し実績数値を記入しています

	指標名	指標の算出方法	実 績 値		
			19 年度	20 年度	21 年度
活動指標	職員研修受講者数	(人) *市町村職員研修センター	125	127	140
	短期集中研修受講者数	(人) *中央研修所等	18	15	9
	長期集中研修受講者数	(人) *自治大学	0	2	1
	内部職員研修参加者数	(人) *市役所職員研修	393	604	119
成果指標	研修修了率(研修セカ- (算出式数値))	修了者数/推薦者数 (%) (140人/152人)	89.29	94.07	92.11
	研修受講率(研修セカ- (算出式数値))	受講者数/職員数 (%) (140人/385人)	31.02	32.15	36.36
効率指標	研修コスト (算出式数値)	職員研修経費/受講者数 (円) (7,420,000円/156人)	37,189	57,708	47,564

〈事業を自己評価〉

妥当性 (事業の手段・活動は妥当ですか)	<input checked="" type="checkbox"/> A 妥当である <input type="checkbox"/> B ほぼ妥当である <input type="checkbox"/> C 妥当でない 人材育成には計画的な研修実施が必須である。		
成果 (意図した成果が上がっていますか)	<input type="checkbox"/> A 上がっている <input checked="" type="checkbox"/> B ほぼ上がっている <input type="checkbox"/> C 上がっていない 研修受講率は、低率であるが改善傾向にある。 職員の能力開発意欲に結びついているかは未把握		
効率性 (コストを見て効率的ですか)	<input type="checkbox"/> A 効率的である <input checked="" type="checkbox"/> B ほぼ効率的である <input type="checkbox"/> C 効率的でない 職員1人当たりの研修コストは減少しているが、依然高額である。		
総合評価	<input type="checkbox"/> A 期待以上に達成 <input checked="" type="checkbox"/> B 期待どおりに達成 <input type="checkbox"/> C 期待以下の達成		
今後の事業展開	<input type="checkbox"/> 重点化(コストを集中的に投入する) <input type="checkbox"/> 手段の改善(実施主体や実施の手段を代える) <input checked="" type="checkbox"/> 効率化(結果単位あたりのコストを下げる) <input type="checkbox"/> 簡素化(事業の規模や内容を縮小する) <input type="checkbox"/> 統廃合(他の事業と統合する、または廃止する) <input type="checkbox"/> 現行どおり		
改善・改革案	改善・改革の概要・方向性(いつまでに、どういう形で具体化するのか)		
	(1) 中長期的 人材育成基本方針の見直し	(2) 23年度 研修を自己啓発の機会と捉え、自主的な受講を推進する 自治大学校研修(一般・専門)の受講実施 人材育成基本方針の着実な実施 他組織への職員派遣研修の検討	(3) 22年度 研修を自己啓発の機会と捉え、自主的な受講を推進する 自治大学校研修(一般・専門)の受講実施 人材育成基本方針の着実な実施
	21年度の改善計画 研修センター研修(階層・能力開発)受講者の増加による単位コストの減少を図る。 人材育成基本方針の策定		
	21年度の改善結果 研修センター研修(階層・能力開発)受講者の増加、単位コストの減少 人材育成基本方針の策定		
市民(地域)や民間、他官庁との役割分担(市民との協働の視点などから考えられること)			
課長所見	長中期研修(自治大・アカデミ等)の積極参加の継続及び研修受講率の向上による職員の能力開発に努める。		