

事務事業名	人材育成事業（職員研修）	整理番号	54105-010
所 管	人事課 人事研修スタッフ		

事務事業の位置付け

期間	昭和30年度～平成年度	根拠法令・要綱等	地方公務員法39条
基本計画における位置付け	基本政策	5-4 行政改革の推進	関連政策
	政策	5-4-1 市民サービスの向上	

事務事業の内容

目的（何のために）	職員の資質の向上を図ると共に、意識改革を促し、行政が果たすべき役割を考え、行動できる職員の育成を目指す。
対象（誰・何を）	全職員（臨時職員を含む）
手段（どのようなやり方で）	職員研修基本方針、実施計画に基づき、基本研修・職能研修・教養研修・各種研修機関や国内外の先進地への派遣研修・自主研修に対する助成等を行う。
成果（どのような状態にしたいか）	職員として必要な知識や教養が深まり、豊かで柔軟な思考力や創造力、行動力を身につけ、職場の活性化や行政の円滑な運営が図られる。
事務事業の背景・住民の意向	厳しい社会経済情勢下での行政課題や複雑多岐にわたる住民ニーズなどに対し、的確かつ臨機応変に対応できる職員を育成するため、積極的に情報の提供や学習の機会を与えることが求められている。
見直し改善の経過	職員の意向や施策との整合性等に鑑み、毎年、計画の見直しや事業の改善を図ってきた。

事務事業の実績・投入コスト

年度	事務事業実績	投入コスト(千円)																
平成16年度	全98回（種）の研修を、延べ659人が受講（職員数876人）	<p>投入コスト(千円)</p> <p>■直接経費(上段) □人件費(下段)</p> <table border="1"> <caption>投入コスト(千円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>人件費(千円)</th> <th>直接経費(千円)</th> <th>合計(千円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>16年度</td> <td>10,000</td> <td>10,000</td> <td>20,000</td> </tr> <tr> <td>17年度</td> <td>10,000</td> <td>10,000</td> <td>20,000</td> </tr> <tr> <td>18年度</td> <td>10,000</td> <td>10,000</td> <td>20,000</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費(千円)	直接経費(千円)	合計(千円)	16年度	10,000	10,000	20,000	17年度	10,000	10,000	20,000	18年度	10,000	10,000	20,000
年度	人件費(千円)		直接経費(千円)	合計(千円)														
16年度	10,000		10,000	20,000														
17年度	10,000	10,000	20,000															
18年度	10,000	10,000	20,000															
平成17年度	全101回（種）の研修を、延べ679人が受講（職員数868人）																	
平成18年度	全99回（種）の研修を、延べ723人が受講（職員数856人） 普通救命講習（227人受講）を除く																	

評価指標

全職員に対する研修受講割合(%)	アンケート結果による研修の満足度(%)	研修受講者一人当たり経費(千円)
<p>H16: 75% H17: 78% H18: 82% H19目標: 90%</p>	<p>H16: 95% H17: 92% H18: 95% H19目標: 95%</p>	<p>H16: 35千円 H17: 33千円 H18: 30千円 H19目標: 30千円</p>

事務事業の評価

観点別・一次評価（担当部署の評価）	コメント											
<table border="1"> <tr> <td rowspan="3">観点別評価</td> <td>必要性</td> <td></td> </tr> <tr> <td>有効性</td> <td></td> </tr> <tr> <td>効率性</td> <td></td> </tr> <tr> <td>一次評価</td> <td colspan="2">B</td> </tr> </table>	観点別評価	必要性		有効性		効率性		一次評価	B		職員の資質向上と意識高揚のために、職員研修は継続して実施していかなければならない。効果はすぐに表れるものではないかもしれないが、長い目で見れば有効である。今後も、精査しながらより効率的に実施していきたいと考える。	今後の方向性
観点別評価		必要性										
		有効性										
	効率性											
一次評価	B											
二次評価（行政評価委員会の評価）	コメント											
二次評価	B											
	職員の資質向上のため継続的研修の充実を図りたい。	継続										

改革プラン

平成19年度からの対応	平成18年度に策定した人材育成基本方針の中で研修改善案を方向性を示した。これに基づき平成19年度研修計画を立案し、試行的に運用する。
平成20年度以降の対応	平成19年度で試行した研修計画の検証を行い、より良い計画の立案、実施を行う。
改革により予想される成果	職員の意欲とスキルの向上が図れ、組織の活性化、効率化とより良いサービスの提供へと繋がる。