

3-6. 人材育成事業

3-6-1. 事務事業評価シート

事務事業名	人材育成事業			総合計画 個別施策	人材育成・人事評価
根拠法令等	あり	地方公務員法第39条		担当課	総務課
新規・継続	継続	事業開始年度	不明		

1. 事業の概要

【事業内容】

[自治事務(法定 地方公務員法第39条)]
効率的な行政運営, 新しい時代に向けた人材育成のため, 町単独の研修を開催する他, 県自治研修所主催の自治研修, 土浦市との合同研修等に職員を派遣する。

【成果目的】

職員の資質向上と行政能力の向上を図る。

2. 活動指標と成果指標

指標名	単位	説明	H24	H25	H26	H27
			目標	目標	目標	目標
活動指標	研修開催回数	回	15	15	15	15
	職員派遣人数	人	65	65	65	65
成果指標	研修参加率	%	90	90	90	90
			81	82		

3. 事業費の内訳とコスト分析

(1) 歳出内訳

H24年度(決算)	H25年度(決算)	H26年度(予算)
2,200,960	1,916,638	2,824,000

(2) 歳入

H24年度(決算)	H25年度(決算)	H26年度(予算)
34,650	0	66,000

歳入内容: 雑入:職員研修負担金

[種別]	[金額]	[内容]
委託料	1,307,854	研修業務に関する委託料
負担金	550,920	自治研修所研修、土浦市合同研修等に関する負担金
使賃料	1,500	海外研修時駐車場使用料
その他	56,364	消耗品費(新規採用職員研修用テキスト)、郵便料等

(3) 人件費(時間)

	H24年度		H25年度	
	時間数	人件費概算	時間数	人件費概算
正職員(時間内)	546	947,310	775	1,344,625
正職員(時間外)	110	238,480	52	112,736
臨時職員				
その他				
合計	656	1,185,790	827	1,457,361

(4) 町民1人当たりコスト (事業費+人件費-歳入)

	H24年度(決算)	H25年度(決算)
事業費	2,200,960	1,916,638
人件費	1,185,790	1,457,361
小計	3,386,750	3,373,999
歳入	34,650	0
計	3,352,100	3,373,999
町民1人当たり	約 70円	約 70円

4. 事業の方向性と取組方針(1次評価)

▼担当者記入

今年度中の改善計画
稲敷地方広域市町村圏事務組合への加入を想定した研修計画を検討し、専門的知識・技能の向上を図る研修の充実を図る。

▼課長記入

(評価理由)

方向性	職員の研修については、地方公務員法第39条に基づき実施しており、職員の人材育成、資質の向上のためには、継続的に事業を実施する必要がある。
現状の規模で継続	
業務改善	
一部改善	職員の研修参加率向上のための取り組みを行う。
取組方針(改善方針)	・職員への周知徹底と参加しやすい開催時期の検討。 ・稲敷地方広域市町村圏事務組合への加入を想定し、H27年度以降の研修計画について、効率的な研修が実施できるよう検討を行う。

3-6-2. 委員会における評価と指摘事項

※分数は全委員のうち妥当であると評価した委員の数を示す
 ※「○」は「妥当である」、「×」は「妥当でない」を示す

委員会としての評価		補足
目的に対する手段	6/6 → ○	
活動指標	5/6 → ○	
成果指標	1/6 → ×	<ul style="list-style-type: none"> ・成果につながる指標を。 ・義務付けているにも関わらず参加率の目標が90%では低い。自分の業界では95%の参加率でも問題として捉えられている。 ・参加率を指標にするとしても、階層別と特別研修を分けてはどうか。例えば階層別の参加率は100%に近いので特別研修の参加率を目標にするなど。 ・アウトプットではなくアウトカムを示す指標にすべき。
方向性	6/6 → ○	
業務改善	5/6 → ○	<ul style="list-style-type: none"> ・参加率以外にも改善必要。 ・研修の内容自体について、成果が表れるものと考えて欲しい。
取組方針 (改善方針)	5/6 → ○	

ヒアリングにおける主な指摘事項

<ul style="list-style-type: none"> ・義務付けられた研修で参加率82%は低いのでは。 ・住民から見て職員がどう変わったのかというのを長期スパンで見るのが理想。5年に1回、10年に1回でも良いから、町民を対象に大きな調査をするときに合わせて、職員の対応についての項目を加えてはどうか。もちろんそれとは別に、例えば3年に1回など、庁内で職員がこれだけ力を持ったとか、政策能力に関して知識を持ったとか、こういう風に使えるようになったというのは、何かで測っていくと良いと思う。 ・成果目標について、参加率は成果ではなく「アウトプット」。成果は「アウトカム」、何が得られたかを測らなくてはならない。外部から見たときに職員がどう変わったかというところで見べきだろう。今年はこの研修を行ったから、この点について町民に聞いてみよう、毎年項目を変えて調査するのも一つだろう。
--

ヒアリングシート自由記載

<ul style="list-style-type: none"> ・部下育成など、マネージャー研修の充実をお願いします。 ・参加率95%化が必要ではないか。 ・人材育成は大事な仕事。もっと力を入れて欲しい。 ・日常業務の評価を重視すべきである。 ・研修前後における資質と能力の向上の因果関係を確認する方法を確立。 ・予算の範囲内で相応の研修が実施されているが、その内容が職員にとって成果があるのかを検証する。
--

3-6-3. 担当課による対応方針

事業名	人材育成事業	担当課	総務部総務課
-----	--------	-----	--------

1. 目的に対する手段

目的に対する手段	外部評価結果	妥当である	事業内容の見直し:	無し
	担当課の考え方	妥当であるとの評価を得たため、現行のとおりとする。		

2. 指標

活動指標	外部評価結果	妥当である	活動指標の見直し:	無し	※有りの場合は翌年度の事務事業評価に反映			
	現行	研修開催回数	回	庁内研修の年間開催回数	H24	H25	H26	H27
		職員派遣人数	人	自治研修所・合同研修等への職員派遣人数	15	15	15	15
	来年度	研修開催回数	回	庁内研修の年間開催回数	65	65	65	65
		職員派遣人数	人	自治研修所・合同研修等への職員派遣人数	15	15	15	15
担当課の考え方	妥当であるとの評価を得たため、現行のとおりとする。							

成果指標	外部評価結果	妥当でない	成果指標の見直し:	有り	※有りの場合は翌年度の事務事業評価に反映			
	現行	研修参加率	%	庁内研修の参加率	H24	H25	H26	H27
					90	90	90	90
	来年度	研修参加率	%	義務付研修の参加率	95	95	95	95
担当課の考え方	参加を義務付けている研修の参加率とし、参加率の目標を引き上げる。 参加率以外の指標については、総合計画見直し時のアンケート調査を行う際に調査項目に組み入れる等、機会を捉えてアンケート調査を実施できるよう準備する。							

3. 事業の方向性

方向性	外部評価結果	妥当である	現在の方向性 現状の規模で継続	方向性の見直し (見直し後の方向性)	無し
	担当課の考え方	妥当であるとの評価を得たため、現行のとおりとする。			
業務改善	外部評価結果	妥当である	現在の業務改善 一部改善	業務改善の見直し (見直し後の業務改善)	無し
	担当課の考え方	妥当であるとの評価を得たが、取組方針に研修内容の改善を加える。			

4. 取組方針

取組方針 (改善方針)	外部評価結果	妥当である	取組方針の見直し	有り
	取組方針 (改善方針)	<p>現在の取組方針</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員への周知徹底と参加しやすい開催時期の検討。 稲敷地方広域市町村圏事務組合への加入を想定し、H27年度以降の研修計画について、効率的な研修が実施できるよう検討を行う。 	<p>【評価結果を踏まえた今後の取組方針】</p> <ul style="list-style-type: none"> 常に社会情勢を意識し、研修内容を改善していく 職員への周知徹底と参加しやすい開催時期を検討し、参加率の向上を図る 稲敷地方広域市町村圏事務組合への加入を想定し、H27年度以降の研修計画について、効率的な研修が実施できるよう検討を行う。 	