

第2回行政改革推進委員会での主な意見(要旨)

評価項目	
計画性	<p>事業目的が明確であり、適切な計画・目標を設定しているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員が研修を受けるわけにはいかないのに、受講した人が他の職員に伝えていくような仕組みが必要ではないか。</li> <li>・なんのために研修に行くのかという部分がない。今は嫌々行っているだけである。</li> <li>・研修に行って、それを業務にフィードバックしていくという部分が制度としてないと、なんのために研修をするのかという目的がなくなっていく。</li> </ul>
取組内容の的確さ	<p>事業内容、取組内容が的確か。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、受講してきた人が庁内で、自分の復習も兼ねて受講内容の報告をするような機会、取り組みはしているのか。 現在のところは行っていない。</li> <li>・職員自らが手を上げて研修に行くような取り組みはしているのか。 直接はしていない。自己評価というものを出示してもらうときに、併せて希望を聞いている。</li> <li>・村上市の研修実績を見ると、自己啓発などの研修について参加者がいない。じゃあ進んで自己啓発や能力開発をしたいという職員がいないということになる。</li> </ul>
効果・成果	<p>これまでの事業の効果・成果は十分か</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修後に、課全体で、その研修者を対象にして、グループ会議のようなものは行っているのか。 現在は行っていない。 それでは効果が出ない。</li> <li>・研修をして能力を上げた結果、スキルを身に付けた結果が、給与や待遇といったものに反映されるという仕組みが制度として確立していないと、職員の資質を向上させるという目的は達成されるわけがない。旧態依然のやり方ではなく、昇進試験を行い、その分給与にも反映させるといったアメとムチを使いわけていく必要がある。</li> <li>・取り組み内容としては「職員を計画どおりに受講させた」。それを受けての成果としては「成果は職員個人のスキルによるものが大きいことから一概には言えない」これではなんにもならない。取り組みの成果を評価していくということも必要である。</li> <li>・公務員の仕事は単純に売り上げを伸ばせば良いということではないので、職員を評価するということは、確かに難しいことではある。</li> <li>・研修した結果を評価する、フィードバックしていくという部分が必要である。</li> </ul>
必要性	<p>今の社会状況や市民ニーズなどから判断して、事業の必要性は高いか。</p>
市の役割	<p>市と民間等の役割から、市が事業を行う必要性があるのか。</p>
効率性	<p>事業(目的・取組・成果)に対する経費・人員(コスト)は適切か。</p>
将来性	<p>今後、当該事業の改善や発展が見込めるか。</p>