

【仮】事務事業評価シート

事務事業名称	職員研修事業		
根拠法令・計画等	法律・条例等・ <u>計画等</u>	法令・計画名称	村上市人材育成基本方針
担当者所属	総務課	職・氏名	副参事・太田秀哉

事業目的	<p>村上市人材育成基本方針 地方分権の推進による事務の複雑化、業務量の増大及び住民ニーズの多様化・高度化など、更には、厳しい財政状況や団塊世代の退職などによる職員数の減少と大変厳しい状況を踏まえ、村上市の輝ける未来とさらなる発展の実現に向け、これからの職員の能力開発と資質向上を目指す 「目指すべき職員像」 限られた職員で自主的、自律的な行政運営を効率的に行うことができる組織に適う人材を育成するため、目指すべき職員像を設定 ○地域の変化や市民の声を行政の意思決定過程に取り組み、政策形成することができる職員 ○自発的に問題意識をもって自己啓発に取り組む職員 ○高い専門知識と実務能力をもつとともに、相互支援ができる職員</p>			
対象者	職員(水道・教育委員会等、他の任命権者の職員を含む)			
事業内容	<p>通常業務では得られない知識等の取得のための職員研修を新潟県市町村総合事務組合に委託するもの。大別して下記の2通りのものを委託している。</p> <p>①階層別研修 職員の職務階級に応じて新採用時から課長級までの7段階に分け、それぞれの職務内容に応じた基本知識等を身につける研修</p> <p>②専門研修 「税務」「財務」等、それぞれの職場(業務)に応じた基本知識や実務上必要な知識等を身につけるための研修のほか、「コミュニケーション能力」「タイムマネジメント」「リーダーシップ」といった職場組織などに効果をもたらすための研修</p>			
実施方法	業務委託(新潟県市町村総合事務組合)			
事業実績	項 目	H20	H21	H22
	研修受講者数(年間)	126	90	82
	事業費(負担金:円)	1,964,300	1,653,753	1,398,283
これまでの効果等	<p>「階層別研修」について、市町村合併以前の構成市町村毎に受講時期(受講時年齢)や受講研修内容にバラつきが見られたことから、その統一化を図ることを主眼としてきた。その成果もあり、昇任者対象研修(係長研修～課長研修)を除く新採用以降の研修においては、受講年齢の統一化が図られつつあり、計画的な研修受講体制が形成されつつある。</p>			
今後の方向性等	<p>「階層別研修」の体制が確立されてきていることから、今後は「専門研修」について検証を行い、受講した職員が組織全体へ受講した効果を波及させられるような体制の構築を図りたい。</p>			

事務事業評価シート（委員会用）

事務事業名称	職員研修事業
---------------	--------

【内部評価に対する検証】

評価項目	評価基準	点数
計画性	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。 「4」…事業目的と目的達成のための計画が適切である。 「2」…事業目的は明確であるが、計画が不十分である。 「1」…事業目的が明確でなく、成果が見込めない。	2
	(理由) 「目指すべき職員像」は素晴らしいが、それを達成できるような計画にはなっていない。	
取組内容の的確さ	事業内容、取組内容が的確か。 「4」…事業目的を達成するために十分な取組を行っている。 「3」…目的達成のための取組ではあるが、量や実施回数が足りない。 「2」…取組自体は十分に行われているが、事業目的からズレている。 「1」…目的を達成するための取組ができていない。	1
	(理由) 県内の他市と比較しても、現状ではありきたりの委託研修しか実施していない。これでは「目指すべき職員像」に到達することはない。	
効果・成果	これまでの事業の効果・成果は十分か 「4」…事業目的に沿った十分な効果・成果が出ている。 「2」…(副次的な)成果は出ているが、事業目的からはズレている。 「2」…十分な成果が出ているとは言い難い。 「1」…全く成果が出ていない。	2
	(理由) 事業計画や取り組み内容を見ても、所管課記載の取り組みの成果を見ても、十分な成果が出ているとは思えない。	

【事業の検証】

評価項目	評価基準	点数
必要性	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。 「4」…非常に高い。(必須である) 「3」…必要性が高い。 「2」…必要性が低い。 「1」…必要性を感じない。	4
	(理由) 職員数が減少する中で職員の能力開発や資質向上という部分は絶対に必要であり、そのためにも職員研修は必須である。	
市の役割	市と民間等の役割から、市が事業を行う必要があるのか。 「4」…市が行うべきものである。 「3」…これからも市が主体となって行うべきものである。 「2」…これからは市の関わりを減らしていくべきものである。 「1」…民間等に任せるべきものである。	4
	(理由) この事業にはなじまない項目だが、当然市が行うべきものである。	

事務事業評価での主な意見(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"> ・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。 ・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。 ・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。 ・コンピュータ関連の知識であるとか、建設関連の設計であるといった専門的な知識・スキルを持った職員が足りていないように感じる。業者に丸投げするといったことにならないよう、専門的な職員も育成していく必要があると思う。
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"> ・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。 <ul style="list-style-type: none"> → 現在のところは行っていない。 ・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。 <ul style="list-style-type: none"> → 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。 ・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。 ・資料を見た限り、現状は階層別の委託研修といった最低限しか取り組んでいない。もっと村上市としてオリジナリティのある研修を実施していくべきである。
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"> ・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。 <ul style="list-style-type: none"> → 現在は行っていない。 → それでは効果が出ない。 ・研修をして能力を上げた結果が、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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・若い人たちには頑張っている人もいる。全く成果が出ていないとは思わない。
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> <ul style="list-style-type: none"> ・やり方はともかく、必要性は高いと思う。 ・人材育成という目的のためには必須だと思われる。
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> <ul style="list-style-type: none"> ・この職員研修事業にはなじまない項目である。 ・項目にはなじまないが、当然、市が自らやるべきことである。

評価項目	
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> <ul style="list-style-type: none"> ・コストを判断するというのは難しい。細部まで知っているわけではないので判断のしようがない。 ・人材育成ということに対しての投資ということで見れば、事業経費や参加人数は足りていないと思う。 ・コストは少ないと思うが、効果も少ない。その場合、どの項目を選べばよいのか。 <ul style="list-style-type: none"> → 「コストは少ないが、効率が悪い。」という項目を追加します。 ・参加人数を見た限り年間100人前後ということなので、何年も研修を受けていない人も多いと思われる。そうしてみるとやはり参加人数は少ない。
将来性	<p>今後、当該事業の改善や発展が見込めるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・合併がある程度落ち着いた今こそ、村上市としての独自性なり、特色のある研修を実施していく時期だと思う。 ・ありきたりの階層別研修だけでなく、専門的な研修を増やすべきだと思う。 ・現状のままでは難しいが、やり方によっては改善は見込めると思われる。