

第5次結城市総合計画実施計画策定及び行政評価シート

担当部署	部局名	市長公室
	課名	総務課
	係名	人事係
	記入者	電話(内線) 232

1. 事業の概要

(1) 事業種別 [新規又は継続]	継続		(2) 事務事業 の名称				人材育成事業				(3) 事業の 優先度		A		
(4) 総合計画での位置づけ							(6) 事業主体			市					
① 事業の区分	主要事業						(7) 予算・ 財源等 の種別	事業の性質	一般事業費(ソフト事業)						
② 施策コード	52302		(総合計画掲載ページ)		123			(ページ)		会計区分	一般会計				
基本目標(政策)	5		協働で進める持続可能なまちの実現(自治・行財政運営)					財源区分	市単独						
基本施策	2		自立した行政経営の確立(行財政運営・広域連携)					予算科目	款 2		項 1		目 2		
施策			地方分権に対応した行政体制の確立					予算書上の	職員研修事業費						
施策内容			人材育成					事業名称	(予算書		34		ページに掲載)		
(5) 事業期間		開始	平成	18	年	5	月から	(8) 事務分類			自治事務				
	終了			年			月まで(		力年)	根拠法令					

2. 事業の目的及び内容

(1) 対象(だれに対して・何に対して行うのか)	(3) めざす姿(意図・どのような状態になるのか)
職員	行財政改革が求められ、また地方分権に基づく権限移譲が進む中、質の高い行政経営を進める上で不可欠な職員の資質向上を図り、多様化・高度化する市民ニーズに対して、効率的に行政サービスを提供する。
(2) 手段(事業内容・どのようなことを行うのか)	(4) 事業開始のきっかけや他市の状況など (※ 1-(8)事務分類が法定受託の場合は記入の必要なし)
・職員研修の実施 外部研修 茨城県自治研修所 全国市町村国際文化研修所 市町村職員中央研修所 独自研修 階層別研修 ・人材育成基本方針の見直し ・人事評価制度の導入	行政サービスに対する市民の期待・要求は多岐に渡り、場合によっては専門的知識が必要となる。他方、行財政改革が求められており、行政コストや職員数に対する視線は厳しい。そのような状況の中で、個々の職員の資質の向上が必要である。
(5) 事業をとりまく環境の変化(社会環境、市民ニーズ等)や市民・議会の要望、意見等とそれに対する対応	
平成26年5月に改正された地方公務員法では、能力及び実績に基づいた人事管理の徹底がうたわれ、人事評価制度の導入とそれに基づいた任用・給与・分限その他の人事管理の実施が必須とされた。平成28年度の人事評価制度実施に向け、改正地方公務員法に基づいた条例・規則の改正・施行とシステムの確立を行う。	

3. 事業コスト

行政評価		実績内容の評価		検討・改善		検討・改善内容を反映					
実施計画											
● 予算内訳		実績額（千円）		当初予算額（千円）		計画額・見込額（千円）					
事業内容		26 年度		27 年度		28 年度		29 年度		30 年度	
（１）事務事業費	外部研修	1,105		856							
	独自研修	998		1,669							
	資格取得助成	50		200							
	自主研修グループ助成	0		140							
	人事評価システム	0		0							
	合計	2,153		2,865							
財源	国庫支出金（千円）										
	県支出金（千円）										
	地方債（千円）										
	その他特定財源（千円）										
	一般財源（千円）	2,153		2,865							
	合計（千円）	2,153		2,865							
	補助・起債制度名										

4. 指標の検証（活動指標・成果指標）								
指標の名称			単位	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度
(1) 活動指標（実施した事業の内容）								
指標名	研修実施(回数)	目標値	回		23	23	23	23
		実績(見込)値		24	29			
	研修実施(延べ人数)	目標値	人		1,000	1,000	1,000	1,000
		実績(見込)値		788	1,149			
(2) 成果指標（事業実施によるめざす姿の達成度）								
指標名		目標値						
		実績(見込)値						
		達成率		%	%			
		目標値						
		実績(見込)値						
		達成率		%	%			
5. 事業評価								
(1) 平成26年度の行政評価結果をうけて、平成26年度に取り組んだ改革改善点があれば記載してください。								
予算上は人事管理事務経費に含まれていた当該事業について、平成27年度当初予算では「職員研修事業費」という別事業として分化し、主要施策である事業内容を明確にした。								
(2) 項目別評価								
評価項目・客観的評価				理由				
必要性	事業の必要性	A	必要性は高い	職員の資質向上のため、今後も継続的な研究と実施が必要である。				
妥当性	実施主体の妥当性	A	妥当である	行政以外には実施できない事業である。				
	手段の妥当性	A	妥当である	現在行っている方法でとくに問題点はないが、今後もより効率的・効果的な方法を研究する。				
効率性	コスト効率 人員効率	B	どちらとも言えない	外部研修の積極的な活用や研修費助成制度の推奨を図る一方、内部講師の養成を進めてコスト削減に努めたい。				
公平性	受益者の偏り	B	どちらとも言えない	対象を限定せず広範囲に便益が提供されるものであるが、結果として研修受講者の偏りが生じることもあるため、検討を続けたい。				
有効性	成果の向上	B	どちらとも言えない	研修成果の即時確認は困難であるが、研修受講者のレポート等から効果をうかがうことはできている。				
進捗度	事業の進捗	A	順調である	事業実施については、順調に行われている。				
(3) 総合評価 上記評価を踏まえて事業全体について評価し、問題点・課題等を指摘してください。								
研修の実施は順調に行われているが、外部研修についてより幅広い層を対象として活用する方法を検討していくとともに、茨城県自治研修所が実施する講師養成コースにも間断なく多くの人材を派遣し、内部講師の育成を図りたい。								
(4) 対応策・提言等 この事業を今後どのように改善・改革をしていきますか？								
第4次行政改革大綱行動計画の推進項目にあるとおり、人材育成基本方針の見直しを進めて今の時代に即した人材育成の推進体制を整えていく。また、人事評価制度の実施が間近となっており、制度整備を進める。								
6. 事業の方向性判断								
評価主体		27年度以降の事業の方向性			評価理由・根拠			
(1) 記入者評価 記入者が評価を行う		改善・改革しながら継続(成果向上・コスト維持又はコスト削減、成果維持・コスト維持又はコスト削減)			注) 記入者は「5. 事業評価」を記載するため、この欄は未記入で結構です。			
(2) 一次評価 担当課長が評価を行う		改善・改革しながら継続(成果向上・コスト維持又はコスト削減、成果維持・コスト維持又はコスト削減)			地方分権の進とともに、自治体を取り巻く情勢の変化も急激である。社会の変化のスピードに対応し、時代のニーズに即した行政運営を行うため、常に研修内容、方法の工夫・改善をしながら、職員の資質向上、時代に即した人材育成に努めていく必要がある。			
(3) 最終評価 企画調整会議において評価を行う					上記評価のとおり。			