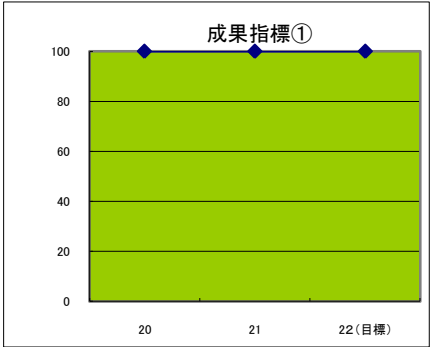
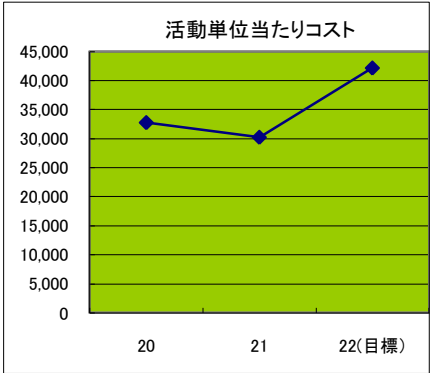


事務事業名			職員研修事務		予算科目	会計	1	一般会計	
						款	2	総務費	
						項	1	総務管理費	
						目	10	職員研修費	
総合基本計画	まちづくりの目標(章)	5	信頼に基づく市民とともにつくるまち		事業	1	職員研修		
	施策(節)	3	行財政運営						
	施策の方向	(1)	小さな市役所の構築						
関連する計画等					作成部署	市長公室人事課			
事業の目的	対象(誰を・何を)				連絡先	072 - 958 - 1111 内線 3421			
	職員								
	意図(どういう状態にしたいのか)								
事業の内容	職員の知識、能力を高めることにより、組織力を向上させる。								
	組織外研修と組織内研修に大別して実施する。組織外研修は他団体との集合研修を中心として運営する。組織内研修においては世代別、職階別に計画的に研修を実施して職員ライフにおいて適正な研修を受講させる。								
根拠法令等		地方公務員法							
事業開始時期	☒ 昭和 34 年開始		☐ 明確にはわからない		終了年度	平成 年度			
	☐ 平成		☐ 市制施行(昭和34年)以前より行っている						
事業開始時からの状況変化									
市民や議会の要望									
実施手法		☐ 直営 ☒ 一部委託 ☐ 全部委託 ☐ 補助金・助成金 ☐ その他()							
委託先	☐ 市外郭団体委託 名称()				委託内容				
	☒ 民間委託 ☐ その他								

区 分		20年度	21年度	22年度	
		(実績)	(実績)	(見込み)	
事業費【1】		(千円)	2,416	2,203	3,518
人件費【2】		(千円)	1,125	1,125	1,125
職員数	正規職員		0.15 人	0.15 人	0.15 人
	再任用職員		0.00 人	0.00 人	0.00 人
	嘱託職員		0.00 人	0.00 人	0.00 人
	臨時職員		0.00 人	0.00 人	0.00 人
	超過勤務(参考)	(時間)	0.00 時間	0.00 時間	0.00 時間
総事業費 (【1】 + 【2】) 【A】		(千円)	3,541	3,328	4,643
財源内訳	国費	(千円)			
	府費	(千円)			
	市債	(千円)			
	その他 (手数料・使用料等)	(千円)			
	一般財源	(千円)	3,541	3,328	4,643
活動指標(事業の活動実績)【B】		単位	20年度	21年度	22年度(目標)
① 研修実施回数		回	108	110	110
②					
③					
活動単位当たりコスト(【A】／【B】①)			32,787 円	30,255 円	42,209 円
市民1人当たりコスト(【A】／人口)			30 円	28 円	39 円



成果指標	指標名		単位	指標設定の考え方	平成20年度		平成21年度		平成22年度	
	①	受講率 (式)	%	受講対象者に対する受講者の割合	目標	100	100	達成率(%)	100	
					実績	100	100	100.0%		
	②	(式)			目標			達成率(%)		
					実績					

市の関与の必要性	市の関与が必要な理由									評価	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	必要性	分析・評価の説明
	法令上の義務	受益者が不特定多数	最低限の生活水準を確保	市民の不安を解消	社会的経済的弱者を対象	民間だけでは負担しきれない	民間だけでは供給不足	市の特色等を市内外へ発信	第三者にも受益がある	有	研修の実施は法律上規定されている。又、総合基本計画においても職員研修を計画的に実施する旨を定めている。
○											

視点	分析のためのチェック点	はい	いいえ	該当なし	分析・評価の説明
妥当性	市民ニーズが高い	☐	☐	☒	市民ニーズに対応した行政サービスの実施のためには職員の資質向上は不可欠の要素であり、市民の期待に応えられる人材育成は必要である。なお、研修メニューの工夫や充実は必要であると考えている。
	市民ニーズに比較してサービスの供給過剰となっていない	☐	☐	☒	
	社会情勢の変化に対応している	☐	☐	☒	
	他市の水準と比較しても、対象範囲や水準を見直す必要がない	☒	☐	☐	
	国・府の事業と重複していない	☒	☐	☐	
	事業を休止、廃止した場合の影響度が大きい	☐	☐	☒	
	緊急性が認められる	☐	☐	☒	
効率性	単位コストが適切である(経年、他市比較など)	☒	☐	☐	各種研修機関を活用している。また、情報収集をすすめる、経費節減に努めている。
	受益者負担の割合は適当である	☐	☐	☒	
	人員を削減する余地がない	☒	☐	☐	
	事業費を削減する余地がない	☒	☐	☐	
	簡略化できる方法や手段がない	☒	☐	☐	
	市の他事業と重複していない	☐	☐	☒	
	民間活力(民間委託、NPO、ボランティア、PFIなど)の活用について検討の余地がない	☒	☐	☐	
有効性	上位の施策(目的)が明確である	☒	☐	☐	職員の能力向上は行政サービスの向上につながり、結果として市民の満足度向上につながるものである。
	上位の施策(目的)への貢献度が高い事業である	☒	☐	☐	
	成果を向上させる余地がない	☐	☒	☐	
	市民の視点にたってサービスが提供されている	☐	☐	☒	
協働性	事業の企画、立案に市民が参加している	☐	☐	☒	
	事業の実施に向けて、市民と情報の共有が図られている	☐	☐	☒	
	事業の実施について積極的に市民の意見を反映している	☐	☐	☒	
	事業の実施に市民の参加、協力が得られている	☐	☐	☒	
達成度	成果指標の目標値は適正である	☒	☐	☐	計画通り受講させている。
	成果指標の実績値は目標値以上である	☒	☐	☐	
	成果指標は前年度より向上している	☒	☐	☐	

担当部局評価	総合評価	
	☐ 拡大・充実 ☒ 現状維持 ☐ 方法改善 ☐ 民営化・民間委託 ☐ 縮小 ☐ 廃止・休止 ☐ 完了	
	評価の理由	
	地方分権、地方主権の時代に対応した職員の資質向上のためには研修の実施は不可欠である。	
	今後に向けて(取組方針、具体的な改善改革案など)	
	限られた予算の中で効果的に実施する。	
行革本部評価	総合評価	評価理由・意見
	☒ 拡大・充実 ☒ 現状維持 ☒ 方法改善 ☒ 民営化・民間委託 ☒ 縮小 ☒ 廃止・休止 ☒ 完了	