

令和元年度事務事業評価シート(平成30年度実績)

◎基本情報

事務事業名	職員人財育成研修事業		担当部署	企画総務部 人事課	
総合計画体系			根拠法令 計画など	鳴門市「人財」育成基本方針	
基本政策(大項目)	4	おおきく躍動みんなで創るまちづくり	事業 期間	開始	平成 <input type="text" value="12"/> 年度
政策(中項目)	1	全員参加で創るまち なんと			終期
(小項目)		行財政運営			
施策	5	効率的・効果的な行財政運営の推進			
基本事業	4	適正な人事管理の推進			

◎事業概要(PLAN)

事業対象	誰(何)を対象にしているか	<input type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 世帯 <input type="checkbox"/> 団体 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 内部管理 鳴門市職員						
事業目標	対象をどのような状態にしたい(目指す)のか	目指すべき職員像として、①高い倫理観と使命感を持った職員、②プロ意識を持った職員、③市民と協働する職員、④挑戦する意欲を持った職員、⑤コスト意識を持った職員、の5点を定め、これらを備えた職員を育成する。						
事業計画	30年度に何を計画していたか	第3次鳴門市「人財」育成基本方針に基づき、研修計画を策定し、研修を実施する。研修計画の策定にあたっては、従前の研修を基本としつつも、新たな行政ニーズや課題に対応する能力を養成することができるよう、新たな研修の導入を検討していく。						
成果目標	事業目標の達成度合	指標名	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	単位
		アンケート中「よく理解できた」「概ね理解できた」の比率	90	90	90	90	90	%

◎実施結果(DO)

事業実施内容	30年度は目標を達成するため、手段としてどのような活動を行っているのか	「平成30年度研修概要」に基づき、各種の研修を実施した。また、自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー、四国地方整備局等の外部研修機関が実施する研修にも積極的に職員を派遣した。					
事業実施手法		<input type="checkbox"/> 市実施 <input checked="" type="checkbox"/> 一部委託 <input checked="" type="checkbox"/> 委託 <input type="checkbox"/> 補助金 <input type="checkbox"/> その他					
	指標名	29年度実績	30年度実績	元年度目標	2年度目標	3年度目標	単位
活動指標 実施した事業の活動量を示す指標	1 派遣研修等への派遣職員数	208	199	230	230	230	人
	2 庁内研修の受講者数	2543	1955	1700	1700	1700	人
成果指標 対象にどのような効果があったかを示す指標	アンケート中「よく理解できた」「概ね理解できた」の比率	96	96	—	—	—	%
	目標達成率(実績/目標)		106.1	—	—	—	%
今年度の進捗状況	計画どおり	事業全体の進捗状況		計画どおり			

(千円)

財源内訳	年度	区分	国	県	地方債	その他特定財源	一般財源	事業費計
	平成30年度	当初予算額	0	0	0	1,130	6,157	7,287
		補正予算額	0	0	0	0	0	0
		繰越予算額	0	0	0	0	0	0
		全体予算額	0	0	0	1,130	6,157	7,287
		決算額	0	0	0	584	4,894	5,478
		繰越額	0	0	0	0	0	0
		人件費	正規職員(7,321千円/人)	臨時職員(2,125千円/人)	総人件費		総事業費	
		0.8	0.0	5,857		11,335		

事業費推移	年度	29年度決算	30年度決算	元年度	2年度	3年度
	事業費	6,976	5,478	6,484	6,484	6,484
	うち一般財源	6,201	4,894	5,238	5,238	5,238
	人件費	5,787	5,857	5,857	5,857	5,857
	総事業費	12,763	11,335	12,341	12,341	12,341

◎項目別評価(CHECK)

評価項目		評価値	所見欄
①活動に対する評価	有効性	B:概ね有効性があった	行政課題や市民ニーズに即した研修を企画実施することで、より成果の向上を図る。
	効率性	A:効率的だった	効率的な事務執行を行うことができた。
②成果に対する評価	指標名	アンケート中「よく理解できた」「概ね理解できた」の比率	
	目標	90	%
	実績	96	%
	評価	A:目標を達成できた	
③総合的な評価		B	年度ごとにさまざまな課題に対応するため、研修の機会と受講者数に変動はあるが、職員のニーズも考慮し、今後もより効率的かつ効果的な研修を実施する必要がある。

◎今後の方向性(ACTION)

課題	職員数の減少に伴い、業務量が増大していることから、研修への受講が困難な状況が見られる。しかし、職員研修を実施することで、職員の意識の向上やよりよい市民サービスへとつながることが期待されることから、より一層効率的かつ効果的な内容の職員研修を検討し、実施していくことが必要である。 また、各階層ごとに必要と考えられる能力の習得、向上につながるような研修プログラムの構築についても検討を要する。				
今後の方向性	1.廃止	2.要改善	3.現状維持	4.拡充	3
↓今後の方向性を踏まえた上で、以下の欄に記入してください。					
実施内容	R1年度	人財育成基本方針及び研修概要に基づき、計画的に研修を実施する。また、職員のニーズや行政課題等に対応するべく、必要に応じて、新たな研修を追加して実施する。			
	R2年度	令和元年度と同様			