

平成 22 年度 2次評価（基本施策評価）シート

基本施策名	58	行政職員の専門家としての能力や意欲を高める	評価責任者 (基本施策主管課長)	人事課長 稲森 洋幸
-------	----	-----------------------	---------------------	---------------

基本施策の現状分析及び意図

基本施策の体系	基本目標 政策	意欲・分権・自治 まちを良くする意欲が反映されるしくみ
① 市民意識調査結果		②左記結果に対する現状分析・市民との協議結果 市民意識調査によると、本基本施策の満足度は平均より低く、必要度は平均より高い状況である。満足度では、「普通である」の割合が38.4%で最も多いものの「不満である」と「どちらかといえば不満である」を合わせると4割を超える状況である。一方、必要度では、「力をいれてほしい」と「どちらかといえば力をいれてほしい」を合わせると約65%に達するところである。
③ 基本施策の現状と課題	自主研修としては、新規採用職員研修、メンタルヘルス研修、接客研修、法制執務研修、新任課長級研修、職員同和問題研修、法制執務研修、公務員倫理研修、目標管理研修、人事評価研修、庶務担当者研修などを、派遣研修として三重県自治会館組合部若狭分館、三重県人権大学講座、日本経営協会、市町村アカデミー、国際文化アカデミーなどに派遣を行っている現状である。また、職員提案制度の運用においては、年間を通じて随時募集を行っているとともに、取組み強化月間を定め募集を行っている。 課題としては、自主研修では予算の削減と人員削減に伴う一人当たりの業務量の増加により研修への参加が困難となる状況も発生しており、派遣研修では効果の測定や成果に対する評価が困難であるとともに、参加者が得た情報の共有や意識向上のための取り組みが課題であると考えられる。また、提案制度においては、年々件数が減少していることから、より多くの提言が寄せられるよう取組むことが求められるところである。	
④ 基本施策の意図、今後の展望	人材育成基本方針に基づき、職員一人ひとりの能力開発及び意識改革を進めるため、より高度若しくは専門性の高いものを実施するべく3ヵ年の研修計画を策定し、基本的にはその計画に基づいて実施しているところであるが、限られた予算の中で最低限必要とされる部門に集中的に投資するとともに、効果が同等であればできるだけ安価なものを選択するなど、効率的な参加を心がけてまいりたい。派遣研修については、できる限り多くの職員が参加できるように機会の確保に努めるとともに、職場内研修での還流を強化してまいりたい。また、提案制度については、政策能力の向上に向けて内容を検証し、提案しやすいしくみを検討してまいりたい。	

mukete

⑤基本施策指標の検討・設定

現状の課題、意図、今後の展望のキーワード	考えられる基本施策指標候補	重点化
職員一人ひとりの能力開発及び意識改革	自主研修参加者納得率	1
政策能力の向上	提案制度において採用又は具体化を検討することとした件数	2

基本施策指標名	単位	過年度実績		評価年度			ベンチマーク	指標の説明
		H20	H21	H22	H25	H30		
1 自主研修参加者納得率	目標	%	100	100	100	100	100	自主研修に参加した者の事後アンケートにおいて研修内容が有意義であった・大変有意義であったと回答したものの比率
	実績	%	87	87				
	達成率	%	87.0	87.0				
2 提案制度において採用又は具体化を検討することとした件数	目標	件	4	4	4	4	4	提案制度において採用提案等を具体化及び実施した件数の増加がこの制度の成果と考える
	実績	件	0	1				
	達成率	%	0.0	25.0				
	目標							
	実績							
	達成率	%	#DIV/0!	#DIV/0!				
	目標							
	実績							
	達成率	%	#DIV/0!	#DIV/0!				

⑥基本施策構成事務事業の評価

	担当課	ID	事業名	改善余地の有無	事業費（人件費込、単位：千円）			重点化
					H21 決算額	H22 予算額	H23 所要額	
1	企画総務部 人事課	36	職員研修経費		12,986	12,850	12,850	○
2	企画総務部 人事課	37	人権・同和研修経費		3,043	4,141	4,141	
3	企画総務部 企画課	107	職員政策提案事業		725	770	770	
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
（以下 続紙）								
事業費 合計					16,754	17,761	17,761	

⑦ ⑥以外で、目標達成に必要な事業

事業名	事業主体	事業内容等

⑧ 基本施策の現状分析に基づく改革案の説明

評価視点	評価コメント
1 基本施策指標の分析	自主研修参加者納得率については最終目標を100%としているが、現実的にはたった1件でも不満があれば達成できなくなるものである。したがって研修の内容はもとより、職員の資質の向上という観点からもハードルを下げることなく取り組むべきものであると考えられる。また、提案制度の指標とした件数についても、同様に職員の資質の向上という観点から基準を下げることなく審査を行うべきものであると考えられる。
2 事業構成の適当性（手段として最適か？）	職員研修に関しては内部講師の育成や他市との共同実施の方法について検討の余地があるものの、現行の手法は合理的であると考えられる。提案制度の指標については、テーマの設定等で工夫が必要な面もあるが、小額の経費で実施できており、妥当な手段であると考えられる。
3 役割分担の妥当性	伊賀市自治基本条例第48条には職員政策が規定されており、本施策は当然行政において処理されるべきものである。さらに職員研修は地方公務員法第39条の規定に基づき実施されるものであることから、妥当であると考えられる。
4 総合評価（今後の展開、事業の見直し等）	他市の例を見る中では、財政状況が厳しい中で、最も予算が削減がされやすい要素ではあるが、当市の姿勢として職員の人材育成には力をいれていくという方針が堅持されている限り、一定の経費は充当されるべきものであると考えられます。したがって、市民のニーズに応えるためにも、最低限、現状程度の投資は必要であり、今後も継続して事業を展開していくべきであると考えます。