

平成 23 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 まろ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	<p>②左記結果に対する現状分析・市民との協議結果</p> <p>市民意識調査による満足度と必要度の座標からは、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。 回答内容からは、「積極的に創意工夫し立案できる職員の育成ができて」という生活課題に対する問いに対して、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」を合わせても20%であり、75%の人が「そう思わない」、又は「どちらかといえばそう思わない」と回答されている。一方、この課題に対する「行政職員の専門家としての能力や意欲を高める」という基本施策の重要性については、「力を入れる必要はない」、「あまり力を入れる必要はない」を合わせて15%であるのに対して、「力をいれてほしい」と及び「どちらかといえば力をいれてほしい」を合わせると81%に達するところである。 以上のことから、当時の職員に関しては、まだまだ育成の必要があり、多くの市民がそれに期待しているということを窺い知ることができる。</p>
③	基本施策の現状と課題	<p>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、接遇研修、法制執務研修、新任課長級研修、職員同和問題研修、業務遂行能力向上研修、公務員倫理研修、プレゼンテーション研修、目標管理研修、人事評価研修、ハラスメント研修、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、部落解放・人権大学講座、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へ派遣を行っている現状である。</p> <p>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が継続しており、派遣研修では効果の測定や成果に対する評価が難しい面があるとともに、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。</p>
④	基本施策の意図、今後の展望	<p>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か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機会の確保に努めるとともに、職場内研修での連携を強化してまいりたい。</p>

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)			優先順位
				H22 決算額	H23 予算額	H24 所要額	
1	企画総務部人事課	31	職員研修経費	12,096	13,404	13,404	1
2	企画総務部人事課	32	人権・同和研修経費	2,988	4,141	4,141	2
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
(以下 続紙)							
事業費 合計				15,084	17,545	17,545	

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	<p>消防を除く普通会計の職員数については、計画より大幅に連携しており、定員適正化計画の見直しに伴い、今後、目標・実績も変更されるものである。</p> <p>また、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組むべきものであると考えられる。</p>
2 事業構成の適当性(手段として最適か?)	<p>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される。</p>
3 役割分担の妥当性	<p>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。</p>
4 総合評価(今後の展開、事業の見直し等)	<p>職員研修については、他市の例を見るときでは、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入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。</p> <p>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されます。</p>

⑤基本施策指標の検討・設定

現況の課題、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	優先順位
高度で多様な住民ニーズに応えることのできる地方分権時代にふさわしい簡素で効率的な行政システムの構築	定員適正化計画に基づく削減後の病院、消防、公営企業等を除く職員数	1
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	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
		H21	H22	H23	H25	H27		
1 消防を除く普通会計の職員数	目標	人	938	913	884	792	768	より健全な財政運営に繋がる人件費の抑制と最善な行政サービスの実現が可能な職員数を指標としており、削減率計画の予定削減数に対する比率を達成率とする。
	実績	人	882	862				
	達成率	%	61.7	70.4				
2 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	84				
	達成率	%	87.0	84.0				
	目標							
	実績							
	達成率	%	#DIV/0!	#DIV/0!				
	目標							
	実績							
	達成率	%	#DIV/0!	#DIV/0!				