

PLAN(計画)

自己評価

事務事業番号	51
--------	----

事業区分		一般ソフト事業		事務事業評価の履歴 有			
事務事業名		人材育成事業					
予算科目		2 款 1 項 1 目					
予算事業名		人材育成事業					
総合計画での位置づけ		効率的で健全な行財政運営の推進					
担当課		総務課		担当課長		実渕 孝則	
事業担当者		今任 邦徳		一次評価者		亀井 玲子	
事業の性格		自治事務					
法令根拠等		地方公務員法					
事業の対象		久山町役場職員					
事業の目的		久山町人材育成基本方針に基づき、職員の職務能率向上のため、各種研修を行ったり各種研修へ職員を派遣し、人材育成、組織の活性化等を図る。					
実施期間	開始年度	平成 21 年度から					
	終了年度	平成 年度まで					
事業の内容		庁内研修及び民間企業主催の研修施設も含めた各種研修所への職員の派遣。					
目的達成の指標		研修参加希望調査で参加希望した職員数					
		区分年度	単位	29 年度	30 年度	31 年度	32年度
		目標	人	40	20	30	30
		実績	人	24	17		
指標設定の考え方		本来であれば研修の成果を指標とすべきではあるが、それに関しては人事評価事業により行うこととし、この事業では、職員の学ぶ意欲の向上を指標とすることとした。					
事業遂行時懸案事項等		自身に不足している能力を職員が自覚していない。 管理職が目先の業務知識の取得しか望んでおらず、若手職員もその考えに同調しているため公務員としての知識取得が滞っている。					
事業実施時懸案事項対応等		人事評価の面談を通して、できていること、できていないことについて伝えてもらうよう評価者に対して研修を実施している。また、希望調査で各課の課長には部下の職員に不足していると考える能力を補う研修、一般職員には自身が希望する研修を記載してもらい、積極的に研修に参加してもらうことで能力の底上げと、管理職には人材育成の意識づけを行うことを併せて目指しているが、まだ浸透していないため人事評価の評価者研修等で更なる意識づけを目指す。					

PLAN(計画)

No.2

事務量及び財政内訳

町民一人当たり負担額 232 円

※負担額には国費・県費は含まれていません。(千円)

項 目	29 年度予算	30 年度予算	31 年度予算	32 年度予算
事務量	① 人 工 数	0.23	0.14	0.14
	② 人 件 費 単 価	7,381	7,350	7,196
	③ 補助事業人件費			
	人件費(①×②-③)	1,697	1,029	1,007
事業費	直接事業費	1,048	1,046	1,046
	人 件 費	1,697	1,029	1,007
	合 計	2,745	2,075	2,053
財源内訳	国 庫 支 出 金			
	県 支 出 金			
	地 方 債			
	そ の 他			
	一 般 財 源	2,745	2,075	2,053
	合 計	2,745	2,075	2,053

事業費計画

(千円)

区分/年度	29 年 度	30 年 度	31 年 度	32 年 度	33 年 度
目 標	1,048	1,046	1,046	1,046	1,046
実 績	353	269			

事業活動の実績(活動指標)

※ 上段には目標値を、下段には実績値をそれぞれ記入してください。

項目	単位	29 年度	30 年度	31 年度	32 年度
研修参加希望調査数	回	2	2	2	2
		2	1		
単独研修の実施	回	1	1	1	1
		1	1		

DO(実施)

事務量及び財政内訳

町民一人当たり負担額 142 円

※負担額には国費・県費は含まれていません。(千円)

項 目	29 年度決算	30 年度予算	30 年度決算	
事務量	① 人 工 数	0.23	0.14	0.14
	② 人 件 費 単 価	7,129	7,350	7,187
	③ 補助事業人件費		0	
	人件費(①×②-③)	1,639	1,029	1,006
事業費	直接事業費	353	1,046	269
	人 件 費	1,639	1,029	1,006
	合 計	1,992	2,075	1,275
財源内訳	国 庫 支 出 金		0	
	県 支 出 金		0	
	地 方 債		0	
	そ の 他		0	
	一 般 財 源	1,992	2,075	1,275
	合 計	1,992	2,075	1,275

実施備忘録

--

自己評価

評価者

今任 邦徳

5段階評価で評点を付けます。

5 大 ←→ 小 1 ↓

1. そもそも必要な事業か？	評点	判定
☐ 町民のニーズが高い。ニーズが増加傾向である。	2	C
☐ 緊急性が高く、即時に実施しなければならない。	3	
☐ 実施しなければ町民生活に及ぼす影響が大きい。	2	
☐ 町民生活や町のイメージアップの向上に寄与する。	3	
2. 町が実施する必要があるか？		
☒ 町が実施主体となることが法令等により定められている ※該当する場合は左の口にチェックしてください。	5	A
☐ 公権力行使、あるいは政策判断を伴い、民間等では実施できない。	3	
☐ 民間等や国・県で実施するよりも効果的である。	1	
☐ 民間等あるいは国や県で類似事業を実施していない。		
3. 実施内容は適切か？		
①有効性		
☐ 久山町総合計画基本計画の将来計画を実現するために有効な事業である。	4	C
☐ 事業の手法・活動内容は適切である。	3	
☐ 事業の成果達成状況や進捗状況は順調である。	2	
②効率性		
☐ 事業費に見合った成果を上げている。	2	C
☐ 外部委託等(指定管理者を含む)による効率化が図られている。	5	
☐ 実施方法の工夫により効果を維持しながらコスト削減を図っている。	2	
③公平性・透明性		
☐ 受益者負担について課題はない。(または、受益者負担を求めることが適当でない。)	5	B
☐ 事業費に占める一般財源の額は妥当である。	3	
☐ ホームページや広報を活用し、積極的に情報を公開している。	2	

今後の方向性	見直しの具体的内容
☐ 重点化	☒ 実施方法の工夫
☐ 現状のまま維持	☐ 事業の効率化
☒ 見直し	☐ 受益者負担の適正化
☐ 廃止	☐ 事業縮小
☐ 事業完了	☐ その他

4. 自己評価の理由(必要性、有効性、効率性、公平性・透明性の観点から)

・地方公務員法で研修の機会を与えることとされているため、例年職員に対して研修希望調査を行い翌年度に派遣する研修の計画を策定している。研修を行うこと自体は町民のニーズに沿うのかは不明であるが、職員が研修を受けることで得た知識は行政の向上に還元されるのでひいては町民生活の向上にもつながる事業である。

・研修については、市町村職員研修所で行われる集合研修への派遣を主体として行ってきたが、研修に参加する土壌づくりから始める必要があるため、来年度は民間実施の研修への参加についても積極的に希望をとって研修参加者の増を目指す。

5. 成果実績の評価(今後の方向性等について具体的に)と課題認識

・市町村職員研修所が実施する研修では職員が得たいと考えている研修が少ないためか参加希望者が年々減少している。研修内容について研修所が2～3年単位で見直しを実施しているためその際に検討を依頼していく。

・職員自身が担当業務の研修に追われているため『公務員』としての知識取得にまで意識が及んでいない。この要因の1つは入庁後3年以上異動があていない職員が多く、広く知識を得る機会の必要性を感じていないためと考えられるので若手の積極的な人事異動の実施が必要であると感じる。

・研修参加への意識づけの一環として、民間実施の研修等への参加希望を積極的に受け入れ、研修に参加する意識づけを行っていく。

CHECK(評価)

自己評価を基に基本施策の進捗状況と照らし合わせて評価を行う。

No.4

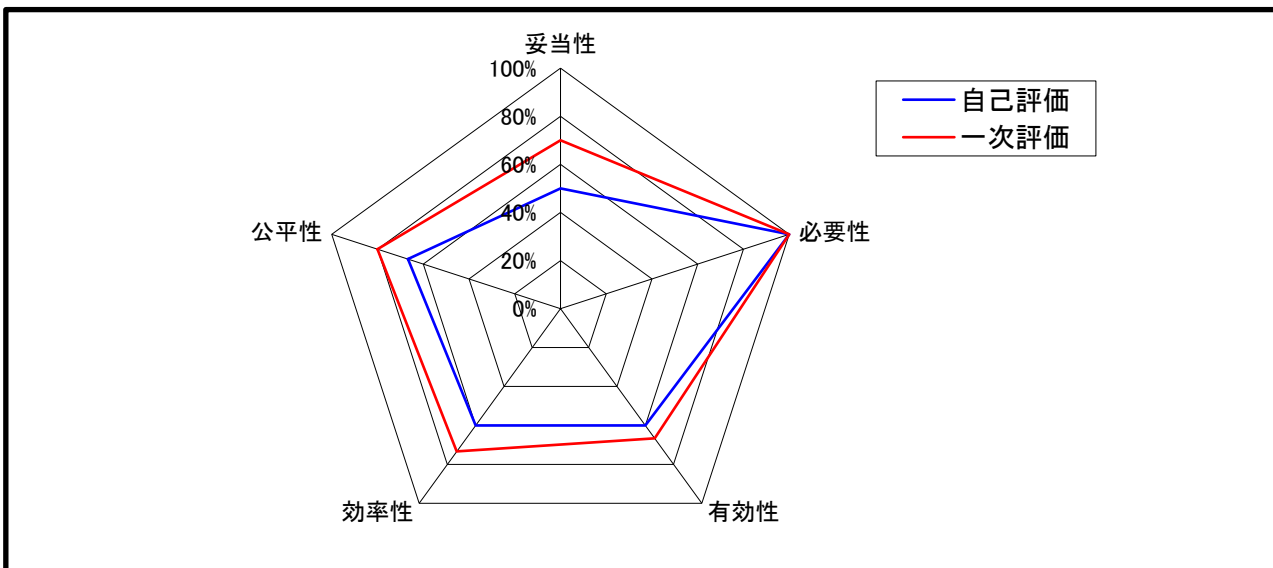
一次評価	評価者	亀井 玲子	5段階評価で評点を付けます。 5 大 ↔ 小 1 ↓	
1. そもそも必要な事業か？			評点	判定
☐ 町民のニーズが高い。ニーズが増加傾向である。			3	B
☐ 緊急性が高く、即時に実施しなければならない。			3	
☐ 実施しなければ町民生活に及ぼす影響が大きい。			4	
☐ 町民生活や町のイメージアップの向上に寄与する。			4	
2. 町が実施する必要があるか？				
☒ 町が実施主体となることが法令等により定められている ※該当する場合は左の口にチェックしてください。				A
☐ 公権力行使、あるいは政策判断を伴い、民間等では実施できない。			4	
☐ 民間等や国・県で実施するよりも効果的である。			4	
☐ 民間等あるいは国や県で類似事業を実施していない。			3	
3. 実施内容は適切か？				
①有効性				B
☐ 久山町総合計画基本計画の将来計画を実現するために有効な事業である。			4	
☐ 事業の手法・活動内容は適切である。			3	
☐ 事業の成果達成状況や進捗状況は順調である。			3	
②効率性				B
☐ 事業費に見合った成果を上げている。			3	
☐ 外部委託等(指定管理者を含む)による効率化が図られている。			5	
☐ 実施方法の工夫により効果を維持しながらコスト削減を図っている。			3	
③公平性・透明性				B
☐ 受益者負担について課題はない。(または、受益者負担を求めることが適当でない。)			5	
☐ 事業費に占める一般財源の額は妥当である。			4	
☐ ホームページや広報を活用し、積極的に情報を公開している。			3	

今後の方向性	見直しの具体的内容
☐ 重点化	☐ 実施方法の工夫
☒ 現状のまま維持	☐ 事業の効率化
☐ 見直し	☐ 受益者負担の適正化
☐ 廃止	☐ 事業縮小
☐ 事業完了	☐ その他

一次評価の理由(今後の方向性等について具体的に)

職員の質の向上や新しい知識の吸収等に必要な事業であり、行政サービスの向上に結び付く事業である。また、人事評価事業と連携していかなければならない。

自己評価・一次評価の傾向



二次評価	評価者	実渕 孝則
------	-----	-------

- ☒ 一次評価結果により、以下の点について良好と評価し、更なる事業推進を進める。

職員の質の向上等のため必要な事業であり、人事評価と連携して個人にあった内容へと変更し、更なる事業推進を図る。

- ☐ 一次評価結果のとおり事業継続と判断する。

- ☐ 一次評価結果のとおり事業継続と判断するが、以下の課題を新たに追加する。

- ☐ 一次評価は以下の点で問題がある又は判断されるため、一次評価の見直しを求める。

一次評価をやり直し、
月 日
までに事務局へ提出すること。

- ☐ 住民サービスに直結する主要事業のため、評価そのものを外部評価委員会に諮ることとする。

- ☐ 一次評価結果のとおり事業縮小と判断し、外部評価委員会に諮ることとする。

外部評価委員会で評価する。
月 日
開催予定

- ☐ 一次評価結果のとおり事業廃止と判断し、外部評価委員会に諮ることとする。

☐ 評価終了
☐ 外部評価へ

事務事業の改善案

手段	研修の情報提供及び人事評価シートの見直し
内容	① 研修について定期的に情報提供を行い、研修に参加しやすい環境づくりを行う。 ② 人事評価の能力評価の中に、研修への参加姿勢を評価する項目を明確化することで、研修への積極的な参加を評価対象にできるよう見直す。

外部評価

今後の方向性
☐ 重点化
☐ 現状のまま維持
☒ 見直し
☐ 廃止
☐ 事業完了



見直しの具体的内容
☒ 実施方法の工夫
☐ 事業の効率化
☐ 受益者負担の適正化
☐ 事業縮小
☐ その他

評価
B

外部評価委員の意見

人材育成は重要な事業であり、職員の能力が伸び住民サービスの向上へ繋げるためにも、研修を積極的に行う必要がある。

本事業は、成果指標において職員の参加人数が目標に達していない状況もあるため、研修機会の提供だけでなく職員の研修への意欲を向上させる事も必要であり、形式的なものにならないよう職員の意識の改革も同様をお願いしたい。

また、予算の執行状況をみると直接事業費が2割程度しか執行されておらず、研修への参加が計画的に行えていないように見受けられる。職員自身に短期的・長期的に目標や計画を設定させることにより計画的に研修を受講できるようにすることも必要と考える。

経営者会議

経営者評価	町長

今後の方向性
☐ 重点化
☐ 現状のまま維持
☒ 見直し
☐ 廃止
☐ 事業完了



見直しの具体的内容
☒ 実施方法の工夫
☐ 事業の効率化
☐ 受益者負担の適正化
☐ 事業縮小
☐ その他

評価
B

経営者会議の評価

- ① 研修に参加しやすい環境づくりを行い、人材の育成につなげる。
- ② 業務遂行に必要な研修内容と機会の充実を図り、研修等に参加意欲のある職員の積極的な姿勢を人事評価と連動させる。