

# 平成20年度 南丹市事業評価表 (平成19年度 実施事業)

事業CD. 2204 事業名: 職員研修事業  
 細事業名: \_\_\_\_\_

政策体系上の位置付け (参考)  平成20年度～ 総合振興計画実施事業

政 策: 第4章 共に担うまちづくりの仕組みを築く

基本施策: 6 行財政改革を推進する

主な施策: (3) 行政サービスと職員の資質向上

所管部署名  
 部局名: 企画管理部  
 課 名: 人事秘書課

科目CD. 1020101 作成日 平成20年10月22日

事業分類: B:ソフト事業  
 新規事業  時限事業 (平成 年度迄)

実施根拠 (法令、条例等)  
地方公務員法、南丹市職員服務規程

事業運営方法  直営  一部委託  全部委託  補助等

委 託 先  民間  三セク  NPO  学校  自治会・地縁団体  
 その他 ( 京都市市町村振興協会ほか )

事業概要	
◆ 課題・目的 (どのような課題を解決するために実施した事業なのか)	地方分権が進む中、行政を運営する職員一人ひとりの資質と能力向上が不可欠である。市民の信頼に応えることのできる人材づくりを目指し、「南丹市人材育成基本方針」に基づく職員研修の充実により、市職員の意識改革、能力向上と職場の活性化を図る。
◆ 活動内容 (具体的にどのような活動を行ったのか)	【職場内研修】様々なテーマ設定による、独自の庁内研修 (全体及び階層別) を企画、実践した。 【職場外研修】京都市市町村職員共同研修等への職員の積極的な派遣を行った。 【自己啓発研修】自主研究グループへの支援を行った。
◆ 対 象 (この事業を実施するにあたり、ターゲットとした者(物)は何か)	南丹市職員
◆ 結 果 (この事業を実施したことにより、どのような効果または結果が得られたのか)	市職員の資質向上と良好な職場環境づくりに寄与している。

指 標		単 位	18実績	19実績	20予算	21計画
活動 指 標	① 庁内研修の企画、実践			精 査 途 中		
	② 職場外研修への職員派遣					
	③					
	④					
	⑤					
対 象 指 標	① 南丹市職員			精 査 途 中		
	②					
	③					
成 果 指 標	①			精 査 途 中		
	②					
	③					

市民や議会等からの要望・意見 (要望や意見の内容とその内容を確認した手段は何か)

合併のメリットでもある、専門的な知識を持つ職員による市民サービスの向上が望まれている。

近隣市町村や民間企業での同種事業の実施状況

近隣市では、独自研修 (外部講師による研修委託等) が活発に実施されている。

決算(予算)額	(千円)	52	1,031	1,547	1,854
財 源 内 訳	使用料・手数料等	(千円)	0	76	76
	国・府支出金	(千円)	0	0	0
	地方債	(千円)	0	0	0
	一般財源	(千円)	52	955	1,471
職員従事時間	(人)		0.47		
人件費 ※	(千円)		3,349		
トータルコスト ※	(千円)		4,380		

※人件費は、職員の給与・諸手当・共済などから、一定の基準に基づき算定したおおよその額です。  
 ※人件費およびトータルコストは、あくまでも参考値です。

**【公共性の評価】**

- (1) 行政の守備範囲 (民間や市以外の機関等が実施すべき事業ではなかったか)
- 法令等により定められた事業     市が実施すべき事業     行政内部の事業
- 民間等での実施は見込めない     民間等での実施も可能

説明: 事業の対象が南丹市職員のため

- (2) 事業選定の妥当性 (事業の目的や意図が政策や施策の目指す方向にあっているか)
- 施策等の実現に向けた事業     施策等の方向とマッチしていない

説明: 職員の資質向上と良好な職場環境の構築のための事業である

- (3) 対象の妥当性 (事業の本質から考えて的を得た対象を定めているか)
- 本質に沿った対象である     的を得た対象となっていない

説明:

**【有効性の評価】**

- (4) 課題解決への有効度 (目的の達成や、課題解決のために有効的な事業か)
- かなり有効的     当初の予想どおり     予想しても有効的でなかった

説明: 専門知識の習得や職員の研修に対する意識向上が伺える

- (5) 施策実現に対する有効度 (総合計画の施策実現に対して有効的な事業か)
- かなり有効的     当初の予想どおり     想定よりも有効的でなかった

説明: 市民の信頼に応えることのできる人材づくりとして、有効的である

- (6) 成果向上の余地 (施策実現に向け更なる成果向上の余地はあるか)
- 大きい     小さい     無い

説明: 事業の継続、充実により、更なる効果向上が予測される

- (7) 類似事業との統合・再編・連携の余地 (他の類似事業と統合や連携ができないか)
- 統合や連携等の検討可能     統合や連携はできない     類似事業がない

説明: 社会教育関係との連携が可能である

**新たに生じた課題・解決できなかった課題等**

合併に伴う職員意識の統一や行政改革へ取り組む職員の姿勢について、めざすべき職員像を示すことが十分ではなかった。

**改革案 (いつ、どのような改革を、どのような手段で行うのか)**

「南丹市人材育成基本方針」(平成20年末策定)を定めることにより、南丹市職員のめざすべき職員像や組織経営の理念等を示すとともに、人材育成に積極的に取り組む。

**【緊急性の評価】**

- (8) 課題解決への緊急度 (なぜ早期に実施しなければならなかったか)
- 法令等により期限がある     他事業よりも効果が大い     早期の取り組みが必要
- 他事業よりも優先度が高い     市民の生命・財産を守るため     緊急性は低い

説明: 職員の業務遂行能力の発揮及び増進を、早期に図る必要がある

**【効率性の評価】**

- (9) コスト削減の余地 (事業内容、職員労力、仕事の進め方などから)
- 削減の余地あり     削減の余地なし

説明: 外部講師による研修委託等、より充実する必要がある

- (10) 受益者負担の適正 (社会状況等から受益者の負担は適正か)
- 正当な受益者負担     見直す必要あり     負担を強いる事業ではない

説明:

**【協働性の評価】**

- (11) 市民との協働による事業実施 (協働による実施を検討したか)
- 協働事業には不向き     協働では実施していない     協働で行ったが主体は行政
- 協働で行ったが住民主体は一部     市民等が主体となって実施

説明: 行政内部の事業であるため

- (12) 協働事業としての推進の余地 (今後、協働による推進できる余地はないか)
- 余地あり     余地なし

説明: 内容が協働事業としてそぐわない

**所 属 長 総 括 評 価**

事業の効果を計るには、長期的な観点で見守る必要があり、ある意味では将来への投資ともいえる。事業の進め方や内容については時代のニーズに即した改革が常に必要である。

**※事務局使用欄**

一次評価	継続 (現状維持)	聞くだけではなく、実践型の研修を取り入れるなど、手法を検討した方がよいのではないかと。
二次評価	継続 (現状維持)	行政運営に貢献できる能力、資質の向上を図るためには、研修内容を充分検討し、時代のニーズに即した形で維持継続する必要がある。