

# 平成 24 年度事務事業評価調書

事 業 コ ー ド	06040401	区 分	実 行	■ 経 常
事 务 事 業 名	職員研修事業	担 当 部 署 名	人事財政課人事財政グループ	
		作成責任者職氏名	課長 松村典英	内線 210
第4次総合計画 体系	(基本柱)	(基本施策)	(細施策)	
	06協働・行政経営	04健全な行財政運営	04人材育成と能力開発	
実 施 期 間	□ 単年 ■ 継続 ( 年度～ 年度 )	実 施 方 法	■ 直営 ■ 委託 □ 補助等	
根 拠 法 令 等	■ 有 □ 無	法令等の名称	地方公務員法	義務付け ■ 有 □ 無

## I 事務事業の概要<Plan>

(1)事務事業の目的及び内容	(2)対象(誰を対象とするのか)
①目的  公務員としての意識の確立と職員の能力を高め、むらづくりの担い手としての人材の育成を図る。	
②内容  村単独研修、南河内郡町村職員研修協議会主催研修への参加、マッセ大阪主催研修への参加、人権研修への参加	職員
(3)期待される効果(本事業によって対象者をどのような状態にしたいのか)	(4)事務事業を進める上での課題や問題
職員研修を計画的に実施することにより、職員の一人ひとりの職務遂行能力の向上等、資質の向上が図られる。	少人数組織のため、研修に参加しにくい。

## II 事務事業の実施<Do>

(1)事務事業の事業費及びコスト費						
	22 年度 実績	23 年度		24 年度 事業費(見込)	25 年度 事業費(見込)	
		事業費(予算)	実績(見込)			
事業費(見込含む)(千円)(A)	717	1,000	849	1,038	1,038	
財 源 内 訳	国 庫 支 出 金					
	府 支 出 金					
	分 担 金・負 担 金					
	使 用 料・手 数 料					
	起 債					
	そ の 他 の 特 財					
一 般 財 源	717	1,000	849	1,038	1,038	
人 件 費	一般職員所要人員(人)(B)	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30
	一般職員人件費(平均給与 × (B))(千円)(C)	1,865	1,865	1,865	1,865	1,865
	総コスト費(千円)(A+C)	2,582	2,865	2,714	2,903	2,903
	人口あたりコスト(円)	419	465	440	471	471

## (2)成果指標等

番号	指標区分	指標名称	単位	23 年度			24 年度 目標値	25 年度 目標値
				目標値	実績値	達成率(%)		
①	目標指標	各研修への参加	人	50	186	372%	150	150
②	目標指標							
③	目標指標							

**III 事務事業の評価<Check>**

## (1)成果の自己検証

評価項目	評価結果	評価の理由及びその考え方
①妥当性 ※施策の目的が村の政策体系に貢献しているか	3 4. 大いに貢献している 3. 概ね貢献している 2. あまり貢献していない 1. 貢献していない	研修が人材育成になっていると期待している。
②有効性 ※期待された効果が得られているか	3 4. 効果がある 3. 一応の効果がある 2. あまり効果がない 1. 効果がない	研修が人材育成になっていると期待している。
③効率性 ※効率的に進められているか	3 4. 非常に効率は良い 3. 概ね効率は良い 2. あまり効率は良くない 1. 効率は良くない	外部機関への参加が主である。
④公平性 ※受益や負担が公平になっているか	2 4. 公平である 3. 概ね公平である 2. 少し偏りがある 1. 公平ではない	研修に参加しにくい組織もある。

○事務事業評価値  
(①~④の合計／16) **11** / 16 **69%** (B)

## (2)検証結果

目標指標評価値(A)	事務事業評価値(B)	総合評価値(A)+(B)/2	評価ランク(改善の目安)
372%	69%	220%	a: 90%以上(現状維持又は拡充) d: 30~49%(休止・廃止又は縮小) b: 70~89%(見直し又は現状維持) e: 30%未満(休止・廃止) c: 50~69%(縮小又は見直し改善)

**IV 事務事業改善の方向性<Action>**

## (1)改善の方向性

## ①改善の方向性(自己評価)

B

← A:拡充 B:現状維持 C:見直し D:縮小 E:休止・廃止

## ②改善の方向性の理由、改善する上での具体的な改善策や課題等

職員研修事業については、人材育成方針(平成23年11月策定)に基づき、職員像「考える職員」「元気な職員」「千早赤阪村を愛する職員」をめざし、引き続き、効果的な研修を実施する。

**V 事務事業評価結果(担当者は記入しないでください。)**

## (1)政策担当結果

職員研修事業について、職員の能力開発、資質向上のためより効果的に進めていく必要がある。  
今後、地方分権改革など村を取り巻く環境がますます厳しくなる中、限られた職員数で村政を運営していくには、職員一人ひとりのむらづくりに対する意識やレベルの向上が必須であり、そのためマツセ大阪の積極的な活用等研修内容の充実を図るなど人材育成を推進すべきと考える。

A: 拡充  
B: 現状維持  
C: 見直し  
D: 縮小  
E: 休止・廃止

## (2)第三者による有識者会議結果

- 既存の研修にとらわれず、村独自で行政改善に役立つ研修を企画し、可能性や若い人材の育成に力を入れることが必要と考える。
- 村の職員はわずか70名余りであり、それぞれが村の将来のあるべき姿というものを自覚し、村民と接することが必要であると思う。
- 現在の村の状況下では、難しいかもしれないが、もう少し「元気」を出して頑張ってもらいたい。
- 全職員が村の発展に寄与する意識を高めることが重要である。
- 個々の担当領域に精通し、仕事への熱意、課題に向って解決する意欲、やる気などが研修によって成されているのかを検討することも大事である。

B: 拡充  
B: 現状維持  
C: 見直し  
D: 縮小  
E: 休止・廃止

## (3)行政経営戦略会議結果

職員研修事業について、職員の能力開発、資質向上のためより効果的に進めていく必要がある。  
今後、地方分権改革など村を取り巻く環境がますます厳しくなる中、限られた職員数で村政を運営

B: 拡充  
B: 現状維持  
C: 見直し

していくには、職員一人ひとりのむらつくりに対する意識やレベルの向上が必須であり、そのためマツセ大阪の積極的な活用等研修内容の充実を図るなど人材育成を推進すべきと考える。

— D:縮小  
E:休止・廃止

(2/2)