

平成26年度事務事業評価シート		該当事業(評価対象外事業は基本情報のみ記載)		
		一般事務	公共建設事業	評価対象外事業
事務事業名	職員研修事業			
予算科目	2 款 1 項 1 目			
総合計画での位置付け	行財政改革 行財政改革の推進			
所管課情報	担当課:	総務企画課	電話番号(内線):	560
記入者情報	所属長:	海田 秀司	担当責任者:	空岡 直裕
事業の性格	法定事務			
実施期間	【開始年度】平成 18 年度 【開始年度】設定なし			
事業の対象	市職員			
根拠法令等	地方公務員法 伊予市職員研修規程 伊予市人材育成基本方針			
事業の目的	伊予市人材育成基本方針に沿って、職員を育成していくため、行政一般知識や法律、政策立案などをテーマとする研修へ職員を派遣または主催し、職員の資質・能力を総合的に向上させる。			
事業の内容	自治大学校、市町村アカデミー、国際アカデミー、愛媛県研修所への職員の派遣。講師を招へいし、各階層別研修を実施。自己啓発を行う職員への助成。			
改善策の 具体的 取り組み (当初)	組織理念確立の道標である「伊予市人材育成基本方針」により職員の能力を最大限引き出すため自律的に判断でき、積極的に自らが行動できる将来の幹部候補を多角的に選抜しながら、若手育成などに具体的な支援を積極的に行っていくなど長期でかつ計画的な研修事業の確立について取り組む。			
改善策の 具体的 取り組み				

事業費及び財源内訳					
項 目		25年度決算	26年度予算	9月末の執行状況	26年度決算
事業費	直接事業費	2,745	3,327	2,124	2,212
	人件費	2,033	1,988	994	1,988
	合計	0	5,315	3,118	4,200
人件費 内訳	人工数	0.25	0.25	0.13	0.25
	人件費単価	8,135	7,954	7,954	7,954
	補助事業人件費	0	0	0	0
	人件費	2,033	1,988	994	1,988
財源内訳	国庫支出金	0	0	0	0
	県支出金	0	0	0	0
	地方債	0	0	0	0
	その他	524	600	0	805
	一般財源	4,254	4,715	3,118	3,395

事業活動の実績(活動指標)					
項目	単位	25年度実績	26年度予定	9月末の実績	26年度実績
研修所等への派遣人数	人	51	45	7	47
階層別研修等実施回数	回	13	10	0	7
職員研修助成人数	人	8	14	4	8

向こう5年間の直接事業費の推移						
年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	5年間の実績
	3,500	3,500	3,500	3,500	0	14,000

成果指標				
成果指標	研修生の満足度アンケートを実施し、成果指標とする。			
指標設定の考え方	職員の基本的・総合的な能力向上の度数を測る指標はないため、研修内容が職員ニーズに沿っているかを確認検証する研修満足度を指標とした。			
区分年度	25年度	26年度	27年度	
目標	100	100	100	0
実績	94.1	94.4	0	0

自己評価				
自己評価 (担当責任者)	妥当性	目的の妥当性	4	B
		市民ニーズへの対応	4	
		市の関与の妥当性	4	
	有効性	事業の効果	4	B
		成果向上の可能性	4	
		施策への貢献度	4	
	効率性	手段の最適性	4	B
		コスト効率	3	
		受益者負担の適正	4	
課題認識	市営団地死亡事件を受け、例年の基礎研修ではなく階層別に部課長級には伊予銀行とIRCを講師に「コンプライアンスとクレーム対応」、課長補佐級には、(株)伊予鉄高島屋の社会貢献活動の一環として講師を招へい「接遇を核としたマネジメントクレーム処理」について講演頂き、管理職自らが危機管理等の課題を再認識し改善に向けて取り組んだ。12月には伊予市職員接遇マニュアルを作成、全職員の接遇向上へ、朝礼時のあいさつ唱和など職場環境改善に一丸となって取り組んだ。			

一次評価				
一次評価 (所属長)	妥当性	目的の妥当性	5	B
		市民ニーズへの対応	5	
		市の関与の妥当性	4	
	有効性	事業の効果	3	B
		成果向上の可能性	3	
		施策への貢献度	4	
	効率性	手段の最適性	4	B
		コスト効率	3	
		受益者負担の適正	4	
課題認識	職員に関する人材育成、スキルアップを図るため、階層別研修、各種研修所における課題別研修等を実施しているが、特に本年度については、市営団地における事件を受け、コンプライアンス、接遇対応、危機管理をテーマとした研修を実施し、一定の成果を挙げることができた。引き続き、目的に応じた研修を効果的に実施するとともに、策定した「職員接遇マニュアル」の実践に取り組む必要がある。			

二次評価	
二次評価 (所属部長)	以下の点について良好と評価し、更なる事業推進を求める。
意見、課題	現在の市職員の課題を的確に把握し、それを解決して行くための研修をタイムリーに実施することができた。今後は、民間の事業所での研修を計画し、市民満足度を高められる職員の育成を目指して更なる事業推進を求める。

行政評価委員会の答申

外部評価
(行政評価委員会)

経営者会議の最終判断

事業の方向性

さらに重点化する。

意見、課題

二次評価の内容を踏まえ、さらに重点化すること。