

事務事業評価表

平成13年度	主要事業計画対象の有無	無	電話	042(769)8280
担当部課名	管理部	教育総務	課	職員 係
事務事業名	職場研修費		事業コード	16310

1 総合計画における位置づけ

政策名	第6章	彩りのある市民文化を創造します	事業開始年度
基本施策名	第3節	文化的視点に立った行政の推進	~63 年度
施策名	第1施策	文化的視点に立った行政の推進	

2 実施根拠及び関連法令等

地方公務員法第39条第2項、相模原市職員研修規程、相模原市職場研修推進主任等設置要綱
--

3 事業概要

(1) 事業の目的		(2) 対象(誰、何)	
多種多様な市民ニーズに応えるため、幅の広い視野に立った職員を目指し、基本的及び専門的な研修を通じて、職員資質の向上を図り、研修で培った知識等を市民サービスの充実に寄与するために行う。		管理部及び学校職員	
		対象数	約350名
(3) 平成13年度事業の内容		(4) 総合計画・実施計画における概要	
職場集合研修 9件 ・参加者数 901人 ・決算額 613,680円 ・研修名 学校作業員研修会、栄養士研修会、給食調理員研修会等 専門派遣研修 13件 ・参加者数 21人 ・決算額 225,650円 ・研修名 公共工事積算講習会、学校栄養職員研修会、工事共通仕様書講習会等 ・評価方法 研修報告書の「業務への反映」の評価が高い順にA、B、Cの3段階で評価			
		(5) 個別計画の概要	
		計画名	
		計画年次	年度~ 年度

4 評価指標

指標名	集合研修参加者の出席率	専門派遣研修の業務への反映率
指標式	$(\text{研修会参加者数} / \text{研修会参加予定者数}) \times 100$	$(\text{A評価の研修者} / \text{研修会参加者数}) \times 100$
指標設定の意図	研修参加者を把握し、出席率により成果を表す。	研修により学んだ内容を、業務への反映状況により成果を表す。

5 目標と実績

〔金額単位：千円〕

	平成11年度	平成12年度	平成13年度(評価対象年度)		平成14年度
	実績	実績	実績	目標	目標
指標		88.2	a 88.3	b 100	100
指標		68.2	c 90.5	d 100	100
指標			e	f	
事業費	決算(予算)額	804	840	1,098	1,081
	人員・時間数	(0.05人)	(0.05人)	(0.05人)	(0.05人)
	人件費	421	421	421	421
	その他経費	0	0	0	0
	合計	1,225	1,261	1,519	1,502
特定財源		0	0	0	0

6 個別評価

(1)達成度…目標をどれだけ達成したか														
評価 B ▼	A : 達成している (100%)	= 、 、 の平均値 = 89.4%												
	B : 一部達成していない(100%> 80%)													
	C : 達成していない (80%>)													
a	88.3	b	100.0	× 100= 88.3%	c	90.5	d	100.0	× 100= 90.5%	e		f		× 100=
理由 :	は、研修対象者が多いが、出席率が高い。 の専門研修は、業務への反映状況が高い。													

(2)必要性…時代変化に適応した事業内容か			
評価 A ▼	A : 適応している	理由 :	硬直化した研修ではなく、研修内容を常に見直し、社会情勢の変化を適確に捉え、研修効果を市政に反映させることが求められているため、事業の必要性は高い。
	B : 一部適応していない		
	C : 適応していない		

(3)経済性・効率性…費用対効果は妥当か			
評価 A ▼	A : 妥当である	理由 :	経費は、労務職員等の夏期研修にかかる旅費が多くを占めているが、集合研修形式を取り入れ経済性・効率性は高いといえる。
	B : 一部妥当でない		
	C : 妥当でない		

(4)事業の代替性…県、民間との役割分担のあり方から見て、市が実施していくことが適当か			
評価 A ▼	A : 代替の可能性ない	理由 :	法律により、職員研修の実施主体は、市が行うこととされているため、事業の代替性はない。ただし、研修の実施方法については、積極的に専門研修等に職員を派遣し、知識・技能等を吸収していく必要がある。
	B : 代替の可能性低い		
	C : 代替の可能性高い		

(5)市民満足度…対象市民の満足は得られているか			
評価 A ▼	A : 満足できる	理由 :	職員の資質向上を目的とし、研修内容が業務に反映されていることから、市民の理解は得られると思われる。
	B : 一部満足できない		
	C : 満足できない		

(6)有効性…当該事業は上位の施策を実現する上で有効か			
評価 A ▼	A : 有効である	理由 :	職員としての資質を向上させることは、すべての事務にあたる根幹となる部分であるため、有効である。
	B : 一部有効である		
	C : 有効でない		

<p>評価バランスチャート</p>	成果向上の余地	
	<input checked="" type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない	説明 : 主催の場合は、内容の充実した研修を実施し、専門派遣研修は、事務により密接した研修に参加する等、さらに研修内容をより効果的なものにしていく必要がある。
	コスト改善余地	
	<input type="checkbox"/> ある <input checked="" type="checkbox"/> ない	説明 : 経費の多くが労務職研修(学校から本庁までの旅費)にかかるため、これ以上の経費を削減することは、厳しい状況にある。

7 総合評価

評価 A ▼	他自治体の類似事業との比較	
	今後の進め方	
<input checked="" type="checkbox"/>	継続	説明 限られた予算の中で、職員の資質向上を図るため、いかに効率的・有効的な研修が行われ、必要性の高い研修の企画や参加が求められている。また、研修報告書では、ニーズに合った研修が実施され、事務に反映されているが、カリキュラムについては、十分に満足していない面が指摘されている。 今後も、研修のあり方を見直しながら、質の高い・ニーズに合った必要性のある研修を実施していく必要がある。
<input type="checkbox"/>	見直し	
<input type="checkbox"/>	廃止	
<input type="checkbox"/>	完了	

8 二次評価における変更点

--