

## 事務事業評価調査

担当課	総務部	庶務課	職員係	事務事業No.	12117
事務事業名	職員研修事業				
会計	一般会計	款	2	項	1
目	1			目	1
総合計画	まちづくりのテーマ 第5節 市民の参画と協働でつくるまち			前期計画掲載頁	99
施策目標	市民との情報共有と持続的なサービス提供体制の構築				
施策項目	職員の資質向上と育成				
個別計画	大町市人材育成基本方針				頁
事務事業の目的	対象（誰を・何を）		意図（どういう状態にしたいのか）		
	時代の変化とニーズに柔軟に対応し、自ら考え行動できる職員の育成を進める。		職員個々の知恵と能力を結集し、高度化、多様化する行政課題に柔軟に対応でき、市民に信頼される組織を目指す。		
主な業務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員研修（庁内研修、派遣研修、特別研修、連携自立圏統一テーマ合同研修ほか）</li> <li>人事評価制度（全職員）</li> <li>人材育成基本方針の改定に向けた職員アンケートの実施</li> </ul>				

### 【事務事業の実績】

事業費	年度		平成30年度	令和元年度	令和2年度
	総事業費（決算額）			10,591,309 円	10,418,078 円
財源内訳	特定財源		円	円	103,000 円
	一般財源		10,591,309 円	10,418,078 円	7,346,648 円

  

活動指標	指標名		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和2年度	達成率	次年度（R3）
			実績値	実績値	実績値	目標値	（%）	目標値
①	職員研修の実施		18	15	13			19
②	職員派遣研修への参加		20	20	20			40
③	特別研修への参加		20	36	7			30

  

成果指標	指標名		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和2年度	達成率	次年度（R3）
			実績値	実績値	実績値	目標値	（%）	目標値
①	職員研修の実施		584	559	357			400
②	職員派遣研修への参加		61	78	49			50
③	特別研修への参加		26	51	8			30

2. 数値で表せない効果  
 （指標①）新型コロナウイルス感染症の影響により、動画配信研修等が実施されるようになったため、実際に研修を受講した人数は、実績値より多いことが想定される。

### 【事業の評価】

項目	必要性		有効性		効率性		今後の方向性	評価点合計
	事業の必要性	市民ニーズ	上位施策への貢献度	他事業との重複	事業の効率性	実施主体の適正化		
評価	高い	普通	高い	重複なし	普通	適正である	継続	16
点数	3	2	3	3	2	3		18
評価理由	人材育成は、すぐに成果が見えるものではないが、10年後、20年後の大町市を支える職員を育てるという観点から、継続していく必要がある。平成11年度以来改定していなかった大町市人材育成基本方針を改定するため、令和2年度においては、全職員向けのアンケートを実施した。 職員研修については、新型コロナウイルス感染症の影響により、研修会が中止になった影響で回数、人数とも減少している。連携自立圏統一テーマ合同研修として、管理職向けにハラスメント研修を実施した。 人事評価制度については、職員の理解の推進が課題で、令和2年度においては、評価者向け研修会を実施した。							

### 【具体的な課題と改善】

<b>事業に対する課題について（目的に対する現状など）</b> 心身の体調を崩し、療養休暇を取得する職員がいる中、いわゆる職員研修（OFF-JT）に加え、働きやすい職場づくりと職場内研修（OJT）を推進していく必要がある。 人事評価制度については、職員の理解の推進と、人事評価結果の処遇への反映が課題である。 連携自立圏の職員派遣研修は、年間を通じての派遣が困難になってきているため、実施方法等を検討する必要がある。
<b>改善の方法等（上記の課題をふまへ次年度以降に実施する具体的な改善の内容）</b> 人材育成基本方針の改定を予定しているため、求められる職員像を示し、それに向けて職員研修やOJTのあり方などを検討し、実践していく。 人事評価制度については、マニュアルを作成し、職員研修等で職員の理解を図る。人事評価結果の処遇への反映については、令和3年度後期評価結果からの運用を目指す。 連携自立圏の職員派遣研修は、5市町村で課題を共有し、実施方法等を検討する。