

事務事業評価表

平成14年度	主要事業計画対象の有無	無	電話	042(769)8332
担当部課名	総務部	職員	課	職員研修室
事務事業名	総務部職場研修費(専門派遣研修)		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
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、相模原市職員研修規程

3 事業概要

(1) 事業の目的		(2) 対象(誰、何)	
市民サービスの向上や効率的な市政運営のため、相模原市職員を各種研修専門機関等に派遣し、業務に関連する専門知識などを習得させる。		相模原市職員(主に総務部所属職員)	
		対象数	
(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	
相模原市職員を専門知識などの習得のために各種研修専門機関等に派遣した。 (研修件数)25件 (派遣人数)69人 (研修日数)44日		なし	
		(5) 個別計画の概要	
		計画名 平成13年度研修実施計画	
		計画年次 13年度~13年度	
		<重点項目> ・専門的知識を習得するための職場研修の充実 ・地方分権の推進など、時代変革に対する職員意識の高揚を図る研修の充実等	

4 評価指標

指標名	ニーズ充足率	業務反映率
指標式	研修内容が「ニーズに良く合っていた」と回答した受講者数/全受講者数×100	研修内容が「自分の業務に十分反映できる」と回答した受講者数/全受講者数×100
指標設定の意図	自分の業務に合った研修内容であれば、研修効果も高くなる。	業務に反映できれば、費用対効果も高くなる。

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		70.0	a 81.0	b 100.0	100.0	
指標		63.0	c 65.0	d 100.0	100.0	
指標			e	f		
事業費	決算(予算)額	924	774	1,740	1,112	
	人員・時間数					
	人件費					
	その他経費					
	合計	0	924	774	1,740	1,112
特定財源	0	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 C ▼	A : 達成している (100%)	= 、 、 の平均値 = 73.0%												
	B : 一部達成していない(100%> 80%)													
	C : 達成していない (80%>)													
a	81.0	b	100.0	$\times 100 = 81.0\%$	c	65.0	d	100.0	$\times 100 = 65.0\%$	e		f		$\times 100 =$
理由 :	目標値を「100」と、高く設定したため、達成率が高い数字にはならなかった。受講者全員を満足させる研修内容を実施している派遣先を選定するのは困難であるが、今後、派遣先については随時見直しを図り、少しでも達成率が高くなるよう努力する。													

(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 :	地方分権の時代にあつて、また、中核市への移行により、一層の市民サービスの向上が求められている。そのためには、職員一人ひとりがさらに高度な専門知識を持つ必要があり、知識修得のための研修が重要である。
	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 :	極力、少ない費用でより効果のある派遣先を選定している。
	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 :	職員の資質向上は、各自治体の責務であり、今後も継続して実施すべきものと考えらる
	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 :	この事業は、市民サービスの向上や効率的な市政運営に寄与するものであり、市民の満足も得られていると考える。
	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 :	専より高度な門的知識を持って職務を遂行することは、行政の円滑な推進に役立つものと考えらる。
	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 : 受講者の研修報告書を良く分析し、より効果的な派遣先を選定することで、達成度も向上すると考えらる。
	コスト改善余地	
	<input checked="" type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない	説明 : 安い費用で、同じ効果が期待できる派遣先を選定することで、コストダウンを図ることが可能である。

7 総合評価

評価	AA ▼	他自治体の類似事業との比較	他の自治体においても、本市と同様、専門知識習得等のために各種研修専門機関等へ職員を派遣している。	
	今後の進め方			
	<input checked="" type="checkbox"/>			継続
	<input type="checkbox"/>			見直し
	<input type="checkbox"/>			廃止
<input type="checkbox"/>	完了	説明	地方分権の時代にあつて、また、中核市への移行により、一層の市民サービスの向上が求められており、職員一人ひとりがさらに高度な専門知識を持つ必要がある。そのためには、研修専門機関等への派遣は、継続して実施しなければならないと考える。	

8 二次評価における変更点

--