

8 評価表

事務事業評価シート(事後評価)

事業コード	事務事業名	所管部課					
2-3-1	研修・能力開発の支援	総務部職員課					
事務事業の概要	事務事業の目的	根拠法令等					
	西東京市人材育成基本方針に掲げる求められる人材を育成するため、その手段として「職員の能力開発(研修)」を実施することにより、行政サービスの担い手である職員一人一人の職務能力や職務への意欲向上を図るとともに、業務の効率化も図られ、多様化・複雑化する市民ニーズに的確に対応できる人材を育成し、質の高い行政サービスを提供する。	<input type="checkbox"/> 法律 <input checked="" type="checkbox"/> 条例・規則 <input type="checkbox"/> 政令・省令 <input checked="" type="checkbox"/> 要綱・要領					
	事業内容・実施方法等／補助の概要:補助団体の概要(団体名・団体の活動内容・補助金の活用内容等)、補助金の概要(国・都基準の有無・対象者拡大の有無・上乗せ補助額・市単独補助額)等 ※該当する予算事業名・節目を明記する						
	研修については、職場内研修(OJT研修)、独自研修(庁内研修)、派遣研修、自主研修、共同研修に分類される。職場内研修(OJT研修)については、新任採用職員を対象に配属された職場内で指導者役の先輩職員から仕事を教わり、仕事のスキルを向上させるものである。独自研修(庁内研修)については、新規採用職員研修や現任研修等の「階層別研修」、法制執務研修やクレーム対応研修等の「実務・専門研修」、情報セキュリティ研修やハラスメント研修等の「特別研修」を実施している。派遣研修については、東京都市町村職員研修所が主催する研修や、東京都職員研修所が主催する研修等の研修に職員を派遣している。また、他に民間研修機関が開催している研修にも参加している。自主研修については、通信教育や自主研究グループなどの研修がある。共同研修については、他市との共同研修(小平市・東村山市・東久留米市・清瀬市・武蔵村山市・東大和市・西東京市)で共同で実施する研修となる。 (予算事業名 02.01.01.10 職員研修費(職員研修講師謝金、職員研修委託料、通信教育研修経費助成金))						
事業開始時期	合併前	実施形態	<input checked="" type="checkbox"/> 直営 <input checked="" type="checkbox"/> 委託 <input checked="" type="checkbox"/> 補助 <input type="checkbox"/> その他 ()				
事業費データ	項目	単位	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	
	事業費(A)		3,788	3,667	3,662	3,763	
	財源内訳	千円					
	国庫支出金・都支出金						
	地方債						
	その他 ()						
	一般財源		3,788	3,454	3,449	3,763	
	所要人員(B)	人	0.50	0.50	0.50	0.50	
人件費(C)=平均給与×(B)	千円	4,083	3,849	3,968	4,106		
臨時職員賃金等(C')	千円	3,780	3,780	3,780	3,780		
総コスト(D)=(A)+(C)+(C')	千円	11,651	11,296	11,410	11,649		
単位当たりコスト							
(E)=(D)/ (受講者数(庁内研修))	千円	9	17	17			
評価指標の設定	活動等指標	単位	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	
	①受講者数(庁内研修)	実績値 回	1,244	658	665		
	②受講者数(通信教育)	実績値 人	10	13	13		
	《指標の説明・数値変化の理由 など》 庁内件数受講者数については、平成23年度は庁内ネットワーク端末を活用した研修を全職員(嘱託・臨時職員除く)対象に実施したため、受講者数が増加した。また、平成25年度は、ハラスメント研修を充実したことにより、研修回数が増加したことと、危機管理研修を実施したこと、前年度よりも研修受講者数が増加している。						
	成果指標	単位	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	
	一次 修了者数(庁内研修)	目標値				942	
		実績値 人	1,244	658	665		
	二次 修了者数(通信教育)	目標値				18	
	実績値 人	8	9	11			
《指標の説明・数値変化の理由 など》 平成26年度の庁内研修は、職層別研修で新任主任・新任係長・新任課長補佐・管理職研修(人事考課研修)が新たに加わり、更に再任用・再雇用研修、現任研修(政策形成)、技能労務研修等の特別研修も加わるため、目標値が前年度実績よりも多くなっている。・平成26年度の通信教育研修目標値・・・予算額(213,000円)÷(平成26年度助成額対象の1講座あたりの平均助成額9,458円)×目標修了率(8割)							
事業環境等	市民・関連団体等の意見(アンケート結果など)	研修後の研修報告の意見では、政策課題や法制執務研修を望む声が多く、また、クレーム対応研修や接遇研修のように実践で活用できる研修は継続的に実施すべきという意見が多かった。平成26年度からは、昇任時の職層別研修や再任用・再雇用職員研修など、以前から要望のあった研修も実施予定があり、既に実施した研修では、受講して良かったという声が多かった。					
	都内26市のサービス水準との比較(平均値、本市の順位など)	<input type="checkbox"/> 上 <input checked="" type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 下	都内26市の平成25年度職員研修費予算額の比較				
	代替・類似サービスの有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	(職員研修)東京都市町村職員研修所や民間等の研修機関(通信教育)西東京市職員互助会で自己啓発活動補助				

【一次評価】

検証項目		ランク	一次評価	○検証項目、評価の判断理由 ○事業実施上の課題や今後改善すべき点等
A	事業の優先度(緊急性)	2	改善・見直し	<p>職員研修については、「職員研修プロジェクト委員会」の検討を踏まえ、研修内容を検討している。</p> <p>本年度については、研修概要を作成し、新たに昇任時の職層別研修や再任用・再雇用職員研修などを取り入れるとともに、研修実施後に、研修内容の改善や必要性等について検証して次年度に生かせるような取組を行っている。</p> <p>今後は、西東京市人材育成基本方針に掲げる「求められる人材」や総合計画に掲げられている政策形成及び法制執務能力の職員育成に向け、きめ細やかな研修を計画し、職員のスキルアップ及びモチベーションアップに繋がるような研修が必要である。</p> <p>通信教育については、集合研修では対応できない職員個別のニーズに応えられ、時間的に制約を受けないメリットを最大限に生かすことができる。受講科目の内容及科目数を研修推進プロジェクトにおいて検討しているが、受講者が減少傾向にある。</p> <p>今後は、「職員研修プロジェクト委員会」の意見を踏まえ、存続を含め検討する必要がある。</p>
	事業の必要性	2		
	事業主体の妥当性	2		
B	直接のサービスの相手方	3		
	事業内容等の適切さ	2		
	受益者負担の適切さ	2		
C	市民ニーズの把握	2		

検証項目の見方 A:事業実施の意義を検証する項目 B:事業の内容・実施方法を検証する項目 C:市民ニーズの反映度を検証する項目

【二次評価】

検証項目		ランク	二次評価	○検証項目、評価の判断理由 ○事業実施上の課題や今後改善すべき点等
A	事業の優先度(緊急性)	2	改善・見直し	<p>「西東京市人材育成基本方針」の改定作業の着手や、「職員研修プロジェクト委員会」を活用した研修内容の見直し、改善、研修報告によるニーズや改善点の把握など、改善に向けた努力は評価できる。また、勤務時間外に研修が可能な通信教育については、講座数を38から84に拡大し、自己啓発以外にも受講終了後に資格取得につながるような講座を増やすなどの改善を行っている。</p> <p>多様化する市民ニーズや政策課題等に的確に対応するため、今後求められる自治体職員としての知識やスキルアップのために、職員の研修・能力開発は継続して取り組むことが重要である。職員の研修に対するニーズを的確に把握し、向上意欲を失することなく、スキルアップにつなげるよう、実施方法を含めた更なる改善努力を図られたい。</p>
	事業の必要性	3		
	事業主体の妥当性	2		
B	直接のサービスの相手方	2		
	事業内容等の適切さ	2		
	受益者負担の適切さ	2		
C	市民ニーズの把握	2		

検証項目の見方 A:事業実施の意義を検証する項目 B:事業の内容・実施方法を検証する項目 C:市民ニーズの反映度を検証する項目

【外部評価】

外部評価	評価の判断理由及び事業実施上の課題や今後改善すべき点等
対象外	

【行革本部評価】

行革本部評価	評価の判断理由及び事業実施上の課題や今後改善すべき点等
改善・見直し	<p>本事業は、平成20年度評価において、抜本的見直しとされており、特に指摘をされた通信教育については、講座数の拡大や資格取得に繋がるような講座を増やすなどの改善を行っているが、受講・修了者数が伸び悩んでいるのが現状である。</p> <p>しかし、「西東京市人材育成基本方針」の改定作業の着手、「職員研修プロジェクト委員会」を活用した研修内容の見直し・改善、研修報告によるニーズ・課題の把握など、改善に向けた取組を進めていることは評価できる。</p> <p>市を取り巻く環境の変化や高度化・多様化する行政需要を的確に捉え、事務事業を効率的かつ効果的に執行するための職員の能力開発は、市政運営における重要課題であることから、二次評価にあるように、職員の研修に対するニーズを的確に把握するとともに、向上意欲を失することなく、スキルアップにつなげることができるよう、更なる改善を図られたい。</p>

【改善の方向性・スケジュールと改善実施にあたっての課題】

改善の方向性・スケジュール	<p>職員一人一人が自己の能力開発に積極的に取り組む意欲を向上させるとともに、職場全体で人材育成の意識を高めて研修に取り組む必要がある。</p> <p>西東京市人材育成基本方針においては、求められる人材像として以下のことを掲げている。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.市民ニーズに的確に対応できる 2.行政のプロとして責任ある行動をとれる 3.エネルギーに課題に挑戦していく <p>これらを踏まえ、職員の能力開発に必要な研修を実施するため、現在の研修内容を検証して研修の充実を図っていく。</p> <p>平成27年度：人事考課研修の充実、OJT新任職員向け研修の新規実施 平成28年度：人事考課評価者研修の継続及び被評価者研修の実施 平成29年度：人事考課研修の継続、OJT指導者研修(フォローアップ)の充実</p>
---------------	--