

1 事業名等(Plan 1)

事業名	職員資質向上事業											
所属名	企画管理部 総務課 人事・行革グループ											
第七次総合計画	政策	7	構想の着実な推進をめざして	分野	2	行財政運営	基本施策	1	簡素で効率的な行政運営を行う	施策	2	行政能力の向上
予算科目	2	1	3	職員研修	費	20300	職員研修	事業				
	2	1	3	職員研修	費	20305	職員派遣研修	事業				
	2	1	2	人事管理	費	20210	人事管理事務	事業				
根拠条例・実施要綱・担当部門計画等	高山市人材育成基本方針、高山市職員研修規定、高山市職員研修計画、高山市職員昇任制度実施要綱											
事業の実施主体	○ 市 市以外→											
事業の実施方法	○ 直営 指定管理 業務委託 ○ 団体等補助 その他→											

2 事業の目的・概要(Plan 2)

目的は対象(何を、誰を対象に)と意図(対象をどういう状態にしたいのか)を、概要は実施手法、手順等を記入

目的	誰のために(対象)	高山市職員	受益者数	967 人
目的	対象をどういう状態にしたいのか(意図)	派遣・人事交流、各種研修、昇任試験を通して、人材育成基本方針で定める姿「行動力と英知で地域に元気を与える職員」を目指す。		
概要	事業の実施手法、手順	・派遣・人事交流・・・国、県、財団法人、民間、友好都市、姉妹都市等26団体へ38名派遣・人事交流 ・各種職員研修の実施・・・階層別研修、課題別研修、派遣研修の実施、自主研修の支援 ・昇任試験の実施・・・管理職昇任試験(一般職、消防職)、5級昇任試験(一般職、消防職)、技能労務職員昇任試験(4級、5級)		
概要	事業始期・終期	始期	年度から	終期
今年度の改善・改革ポイント	前年度の評価結果、指示事項等を踏まえ記入 高山市第3次人材育成基本方針で職員に求められる能力を定め、その養成のための研修を各階層ごとに複数設定するとともに、自らの判断により選択することができる研修制度(選択方式)を新たに取入れた点。			

3 事業費の推移・結果(Do)

【コスト面】		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	
区分							
総合計画計画額(当初)		34,000	34,000	70,800	64,500	64,500	
総合計画計画額(計画額)		57,000	57,000	70,800	64,500	64,500	
事業費	予算額	75,400	70,000	71,300			
	決算・見込	57,757	54,964				
財源	国庫支出金	予算額					
		決算・見込					
	県支出金	予算額					
		決算・見込					
	地方債	予算額					
		決算・見込					
	受益者負担	予算額					
		決算・見込					
	繰入	予算額					
		決算・見込					
一般財源	予算額	5,700	10,465				
	決算・見込	75,400	70,000	71,300			
	決算・見込	52,057	44,499				
H17国勢調査 96,231 人 32,174 世帯 ※コスト→行政活動の単位当たり経費算出、変動を経年比較により、効率性評価							
コスト	受益者負担率(受益者負担/事業費)	単位	%				
	市民1人当たりコスト(事業費/H17人口)	単位	円/人	600	571		
	1世帯当たりコスト(事業費/H17世帯)	単位	円/世帯	1,795	1,708		
指標	受益者1人当たりコスト(事業費/指標)	単位	円/人				
	その他(空欄にコスト指標名記入、事業費をベースとして単位当たりコストを算出)	単位	円/人				

【成果面】

活動・成果指標	活動指標	投入した行政資源を使い、どんな活動を行ったか、どのようなサービスを市民に提供したかを表す指標	指標名	各種研修受講者数	資料・出展算出式	受講者数	単位	人
	成果指標	活動やサービスを行った結果、市民にどのような影響(効果)をどれだけ与えたかを表す指標	指標名	一人当たりの受講回数	資料・出展算出式	H20.1014/H21.984/H22.967 受講者数 / 職員数	単位	回

4 分析・評価(Check)

①事業の目的評価(事業の目的・概要に対する妥当性から事業の必要性を評価)

(現状及び判定理由) 行政改革により一層の効率化を推進し、将来に渡って安定した行政基盤の構築を目指すために、更なる職員個々の能力及び資質の向上を図る、人材の育成に取り組んでいくことは重要な課題であり、事業の必要性は非常に高い

A:非常に高い
B:高い
C:低い
D:非常に低い

A

目的評価

②コスト面評価(事業費の推移、コスト指標の結果からコスト面を評価)

該当項目「1」入力(注 平成20年度から平成22年度第一四半期までの推移から判断)

減少	維持	増加	1
----	----	----	---

(判定理由) 中期的な人材育成の観点から若年層の派遣研修を積極的に行っており、近年コストは増加傾向にある。(国、県、財団法人、民間、友好都市、姉妹都市等へ派遣・人事交流) H22年度 26団体 38名/H21年度 24団体 37名/H20年度 21団体 33名

②コスト面			
	増加	維持	減少
③成果面	拡大	○	
	維持		
	減少		

③成果面評価(活動指標・成果指標から成果面を評価)

該当項目「1」入力(注 平成20年度から平成22年度第一四半期までの推移から判断)

拡大	1	維持	減少
----	---	----	----

(判定理由) 近年、特別課題庁内研修、公募型研修などの自主参加型研修を多く取り入れ、やる気のある職員が、幅広い研修に参加できる環境を提供している。また人材育成基本方針で定める階層別の能力を養成する研修を選択方式で実施するなど、主体的な参加を促進することでより高い研修効果を導くように改善を図っている。

コスト・成果ポジション	
C	
第3水準	

目的評価「A・B」かつコスト・成果「第1水準」	→ I 「良い」	良好な水準を維持
目的評価「A・B」かつコスト・成果「第2水準」	→ II 「やや良い」	「I」の水準に向けた改善が必要
目的評価「A・B」かつコスト・成果「第3水準」	→ III 「普通」	「II」の水準に向けた改善が必要
目的評価「A・B」かつコスト・成果「第4水準」	→ IV 「やや良くない」	「III」の水準に向けた改善が必要
目的評価「C・D」もしくはコスト・成果「第5水準」	→ V 「良くない」	「IV」の水準に向けた改善もしくは事業の休止、廃止などの検討が必要

分析・評価(Check)により明らかになった課題・問題点

人材育成を目的に、派遣研修を積極的に実施しているが、それにより一人当たりのコストが増加している。

5 今後の方向性(Action)

評価結果に対する改善提案(下記チェック)

現状維持 ■ 改善・継続 ■ 終期設定 ■ 休止 ■ 廃止 ■ 完了

人材育成基本方針にある、職員に求められている能力を各自が自覚し、必要な能力を伸ばすことができる選択方式の階層別研修を取り入れ、計画的に職員全体の資質の向上を図る。また、派遣研修においても、人材育成や人脈形成など、高山市にとって有益となるような派遣先を見極めて実施する。

次年度の実施方針

人材育成基本方針に基づく「人づくり」と行革大綱による「職員の改革」を達成し、より良い事業、より良い市民サービスを行うために職員の能力及び資質の向上は必要不可欠であり、今後とも継続して職員研修を実施する必要がある。

総合評価

コスト	成果	評価区分
中	中	III

判断の理由等
「II」以上の水準に向けた改善が必要

行政改革大綱に基づき職員数を計画的に削減しているため、合併当初と比べ人員の余裕がなくなっている。そのため、外部への派遣については真に有効な派遣先を見極めていく必要がある。研修については、更に内部の人材を活用するなどコストの削減を図る必要がある。