

業 務 棚 卸 表 (総 括 表)

年度	平成16年度	作成日	平成16年6月11日
所属名	職員研修所		
所属コード	002040	作成者	丸山保
評価日	平成17年6月17日	評価者	丸山保

戦略プラン	柱	コード	項目の内容
	基本目的	9	行政機能が高くなる
	行動目標	9-2	公正で効率的な行政活動が行われる

		成果・活動指標	実績(平成14年度)	実績(平成15年度)	実績(平成16年度)	目標(平成16年度)	困難度	業務割合	達成度
上位目的	市職員が市民から信頼される。	市政アンケートによる信頼度調査(5段階評価)	—	3.32	3.36	4.00以上	A		
任務目的	市民の視点に立ち、自主・自立の精神で積極果敢に行動する職員を育成する。	研修受講者の理解度・受講満足度	3.84	3.93	4.11	4.00以上	A	100%	☆☆☆
任務に対する評価の説明	これまでの取組と成果、手段の妥当性 これからの課題、施策・事業展開の方向	階層別研修、特別研修、派遣研修とも受講者の理解度・満足度は目標値の4.00を超え、平成16年度の研修所研修(階層別研修及び特別研修)全体では、受講者1,624人の平均値は4.11であった。研修受講報告書の中で受講者が自己申告している理解度を、パソコンを利用したeラーニングを用いて研修効果の測定を実施したい。 「人材育成基本方針」に掲げた「市民の視点に立ち、自主・自立の精神で積極果敢に行動する職員の育成を目指して」を研修の基本目標として、専門能力、政策形成能力及び対人能力に経営感覚を加え、自治体経営能力を養成する研修を実施する。							

任務目的が2つ以上ある場合は合計が100%となるよう設定してください。	
Sheet1	100%
合計	100%

総労働時間数	7,315
所属正職員人数	3
〃(管理職を除く)	1
年間所定労働時間数	1,944
所属平均時間外数(月平均)	10.0
所属平均年休・夏特日数	9.7
全嘱託等職員労働時間数	
全臨時職員労働時間数	1,600

業務コード	目的達成に必要な主な手段	活動指標	実績(平成15年度)			実績(平成16年度)			目標(平成16年度)	困難度	業務割合	達成度	基本的な手段に対する評価の説明
		事業名(小分類)	枠配分対象事業	H15年度決算額(千円)	H16年度予算額(千円)	H16年度決算額(千円)	決算(H16-H15)差引増減(千円)	H16年度一般財源(千円)	H16年度予算額割合				
01	職務遂行能力を高める研修(階層別研修)	研修受講者の満足度【5段階評価平均値】		3.91	4.07	4.00以上	A	35%			☆☆☆	階層別研修では、各階層において必要な職務遂行能力の向上に努めた。 平成16年度から初めて実施した年齢別研修では、新たな地方自治制度について学び、今後の地方自治体を取り巻く環境の変化に即応し得る能力の開発と意識改革を図った。年齢別研修①～⑦における、受講者の理解度・満足度の平均値は3.82であり、より実践的な能力向上を目指した内容へと改善していく必要がある。 また、パワーアップ研修では、業務を遂行していく上で求められる役割や目的等を各々が再認識するよう、研修終了後にレポート提出を課した。	
		新規採用職員研修(パワーアップ①)	○改	474	610	504	30	610					
		新任係長級職員研修(パワーアップ②)	○改	938	169	85	△ 853	169					
		新任課長補佐級職員研修(パワーアップ③)	○改	330	0	20	△ 310	0					
		新任課長級職員研修(パワーアップ④)	○改	494	0	0	△ 494	0					
		一般職員Ⅰ部研修(チャレンジ①)	○改	0	258	258	258	258					
		一般職員Ⅱ部研修(チャレンジ②)	○改	978	1,265	1,253	275	1,265					
		準管理職候補者研修(チャレンジ③)	○改	1,831	1,467	1,361	△ 470	1,467					
		管理職候補者研修(チャレンジ④)	○改	535	1,842	1,039	504	1,842					
		新所属長研修(H16は特別研修扱いとする。)	○廃	0	0	0	0	0					
		技術・労務職員研修(H16年度はステージ研修扱いとする。)	○廃	0	0	0	0	0					
		嘱託・臨時職員研修	○改	93	54	54	△ 39	54					
		年齢別研修(ステージ①～⑦)	○新	0	2,640	1,670	1,670	2,640					
		小計		5,673	8,305	6,244	571	8,305	16%				

業務コード	目的達成に必要な主な手段	活動指標		実績(平成15年度)		実績(平成16年度)		目標(平成16年度)	困難度	業務割合	達成度	基本的な手段に対する評価の説明
		事業名(小分類)		枠配分対象事業	H15年度決算額 (千円)	H16年度予算額 (千円)	H16年度決算額 (千円)	決算(H16-H15)差引増減 (千円)	H16年度一般財源 (千円)	H16年度 予算額割合		
2桁												
02	実務・専門研修 (特別研修)	研修受講者の満足度【5段階評価平均値】			3.96	4.26	4.00以上	A	25%		☆☆☆	高度化・多様化する住民の行政ニーズに応え得る能力を養成するため、アカウンタビリティ養成研修、企業経営感覚養成研修、コンピテンシー養成研修などの研修を導入し、特別研修の内容の充実に努めた。 平成12年度から実施してきたパソコン研修は、受講者の理解度・満足度は4.21であるが、募集時の受講希望者が減少しており、検討が必要である。 特別研修の理解度・満足度は全て目標値である4.00を越えているが、時代の変化をよみ、更なる研修内容の充実に努めるとともに、研修で学んだ知識や技術が実際に身につくような研修のあり方を目指したい。
		接遇マナー研修(新規採用職員及び受講希望者)	○改	0	100	0	0	100				
		コーチング・トレーナー研修(新任・現任係長)	○改	0	470	460	460	470				
		OJTスキルアップ・問題解決能力養成研修(新任・現任課長補佐)	○新	0	491	389	389	491				
		コンピテンシー養成研修(係長級・課長補佐級職員)	○新	0	940	459	459	940				
		人事課研修(新任及び現任所属長・新任課長級職員及び施設長)	○改	525	525	263	△ 262	525				
		メンタルヘルス研修(新任及び現任所属長)	○新	0	545	537	537	545				
		業務棚卸研修	○改	320	0	0	△ 320	0				
		公務員倫理研修(新所属長等)	○改	465	754	0	△ 465	754				
		男女共同参画推進研修(受講希望者)	○	50	100	50	0	100				
		企業経営感覚養成研修	○新	0	300	100	100	300				
		人権・同和問題関係研修	○改	10	115	24	14	115				
		行政課題研修	○改	157	0	409	252	0				
		アカウンタビリティ養成研修(受講希望者)、クレーム対応研修(受講希望者)	○改	0	200	364	364	200				
		官民交流セミナー(各部の政策推進監及び課長級職員)	○改	564	629	550	△ 14	629				
		法務研修(受講希望者)	○改	103	128	100	△ 3	128				
		パソコン(ホームページビルダー等)研修(受講希望者)	○改	2,964	1,000	708	△ 2,256	1,000				
		北勢4市合同研修	○改	157	0	0	△ 157	0				
		小計		5,315	6,297	4,413	△ 902	6,297	12%			
03	人格・人間性を高める研修 (派遣研修)	研修受講者の満足度【5段階評価平均値】			—	4.21	4.00以上	A	10%		☆☆☆	人権意識、倫理観を高め、職場の活性化を図るため、人権・同和問題、男女共同参画推進をテーマとした研修への職員派遣、市町村アカデミー及び国際文化アカデミーをはじめ、研修への積極的な参加呼びかけを行った。 また、公務員倫理指導者養成研修への派遣を行い、研修リーダーを育成し、新規採用職員研修等の階層別研修において公務員倫理研修を行うことで、職員の意識高揚を図った。 その他、自治大学校や部落解放・人権大学講座修了者についても研修講師としての機会を設け、内部講師の養成に努めた。
		人権・同和問題関係研修への派遣	○改	727	900	719	△ 8	900				
		研修リーダー養成研修への派遣	○改	49	199	218	169	199				
		自治大学校への派遣	○改	318	925	812	494	925				
		市町村アカデミーへの派遣	○改	999	1,744	1,077	78	1,487				
		国際文化アカデミーへの派遣	○改	809	789	794	△ 15	197				
		男女共同参画関係および女性職員能力養成研修への派遣	○改	364	507	450	86	507				
		その他研修への派遣	○	58	0	363	305	0				
		小計		3,324	5,064	4,433	1,109	4,215	10%			
04	自己啓発を支援する。 (自主研修)	自己啓発助成件数			50	50	57	A	10%		☆☆	より活発な自主研修活動が行われるよう、環境づくりや情報提供等の支援が必要である。 自主研究グループは、年齢別研修とおおてのグループ結成も目指しており、国家資格取得についても件数の増加を目指すことが、今後、取り組むべき課題である。
		国家資格取得助成	○改	475	400	123	△ 352	400				
		自主研究グループ活動助成	○改	78	210	88	10	210				
		通信教育助成	○改	300	400	293	△ 7	371				
		小計		750	1,010	504	△ 349	981	2%			
05	職場の活性化を支援する。 (職場研修)	職場研修実施率(実施報告書提出件数÷計画書提出件数%)			97.39%	98.21%	100%	B	10%		☆☆☆	昨年度から各職場に職場研修推進員を置き、計画的に研修を行うことで、風通しのよい職場環境づくりを目指している。今年度の職場研修実施率は98.21%であり、引き続き目標達成に向け職場活性化の支援に努めたい。
		職場研修	○	10	350	70	60	350				
		小計		350	350	70	60	350	1%			
90	内部業務				—	—	—	C	10%			適正で効率的な経費支出に努めた。
		負担金・補助金										
		自治研修協議会会費	○	11	11	11	0	11				
		公務研修協議会会費	○	22	22	22	0	22				
		三重県地方自治研究センター会費	○	50	50	50	0	50				
		日本経営協会会費	○	50	50	50	0	50				
		小計		133	133	133	0	133	0%			
		その他										
		その他研修費	○改	2,051	2,452	1,587	△ 464	3,722				
		小計		2,051	2,452	1,587	△ 464	3,722	5%			
		人件費										
		一般職給	○改	26,608	27,209	28,146	1,538	27,209				
		臨時職員賃金	○改	1,071	1,270	1,105	34	1,270				
		小計		27,679	28,479	29,251	1,572	28,479	55%			
		中計		29,863	31,064	30,971	1,108	32,334	59%			
		合計		45,275	52,090	46,635	1,360	52,482	100%			