

# 平成27年度 事務事業評価\_事務事業調書 (評価対象事業)

H26 事業名	キャリアデザイン研修・面談事業	事業コード 3150
------------	-----------------	---------------

総合計画体系	基本施策体系	基本目標 市民が主役の地方分権のまちづくり	属性 職員	基本施策 職員の政策能力を向上させる	実施施策 職員の意識改革・能力開発・人材育成	6031
	重点施策体系					

PLAN(計画)	部署名	総務課	開始年度	2014	終了年度	9999
	目的	複数の所属を経験し、基礎的な業務経験を積んだ採用5年目または10年目等の職員が、これまでの職務経験を振り返り、自らの能力、価値観を再確認した上で、将来のキャリアの方向性について見極め、自己の未来像を描くとともに、そのためには今後にどのような能力を高める必要があるかを考えることにより、職員の自発的な能力開発や業務意欲の向上を図る。				
	概要	【キャリアデザイン研修】キャリアデザインの意義・手法を習得することを内容とする講義、ワーク、発表(1日間) ①キャリアを考える ②キャリアの振り返り ③自己イメージの構築 ④環境変化への洞察と期待・役割の変化 ⑤キャリア形成の方向と能力開発 ⑥キャリアプランの作成と発表等 【キャリア面談】 キャリアデザイン研修において描いたキャリアの方向性についてさらに考えるとともに、総務課職員が面談により助言等を行う。(研修終了1~2週間後)				
	法令根拠	地方公務員法第39条				
	実施形態	現在	民間等委託(一部)			
	内容	高度・専門的内容を含むため、研修は委託方式で実施する。				

DO(実施)	活動指標									
		指標名	単位	年度	H24(2012)	H25(2013)	H26(2014)	H27(2015)	H28(2016)	
		キャリアデザイン研修の開催およびキャリア面談の実施	回	目標値			1	1	1	
				実績値			1			
		成果指標								
		指標名	単位	年度	H24(2012)	H25(2013)	H26(2014)	H27(2015)	H28(2016)	
		キャリアデザイン研修受講およびキャリア面談実施の職員満足度	%	目標値			70	75	80	
				実績値			100			
		計算根拠	研修受講者×満足者の割合	達成率(%)			142.9			
				ランク			A			
	実数値					15/15				
	会計	一般会計	事業タイプ	正規職員	0.004					
		その他	事業要員	臨時・嘱託						
	経費区分	物件費		※所要時間	0					
	【単位:千円】									
	区分	H25(2013)	H26(2014)	H27(2015)	H28(2017)	H29(2017)	補助金等名称			
	予算額		160	100						
	決算額		100							

平成27年度 事務事業評価\_事務事業調書 (評価対象事業)

CHECK(評価)	必要性	【ニーズ】 住民等のニーズは十分に ありますか。 <input type="text" value="ある"/>	根拠	職員の能力開発と資質向上を図り、市民サービスの向上を図ることについては、 市民から常に強い要請がある。	
		【行政関与】 行政が実施すべき事業で すか。 <input type="text" value="はい"/>	根拠	行政の屋台骨を支える市職員の人材育成に関わることであり、行政が一定の関与 をしないことは想定できない。	
	効率・効果	【競合】 国、県、または民間のサー ビスと競合している事業は ないですか。 <input type="text" value="ない"/>	主体		【廃止可能性】 ある場合、当該事業の廃 止は可能ですか。 <input type="text"/>
		【類似重複】 本市の事務事業の中で、 目的や概要が類似する事 務事業はないですか。 <input type="text" value="ある"/>	事業名		【統廃合可能性】 ある場合、当該事業の統 廃合は可能ですか。 <input type="text" value="不可能"/>
			所管課	総務課	
	有効性	【コスト削減】 今以上に、コストを削減す る余地はありますか。 <input type="text" value="ある"/>	根拠	研修講師の派遣方式から内部講師による独自研修とすればコストは削減できる が、それに見合う講師を現状では養成していない。	
		【財源確保】 今以上に、財源を確保す る方法はありますか。 <input type="text" value="なし"/>	根拠	人材育成のための職員研修事業は、基本的に交付税措置による単独事業である。	
【成果向上】 今以上に、成果を向上させ る余地はありますか。 <input type="text" value="ある"/>		根拠	原則として、5・10年目の職員向けに実施しているため、キャリアプランの目 標達成度をさらに5年後に確認するなどの反復研修を行うことで、キャリアを意 識した能力・資質の向上につなげることができる。		

ACTION	【平成27年度 取組み】	<input type="text" value="維持"/>	【平成28年度 方向性】	<input type="text" value="維持"/>
	平成27年度取組み	継続事業として、採用5年目および10年目等の職員 に対し、「キャリアを考える」「キャリアの振り返り」「自己イメージの構築」「環境変化への洞察と期 待・役割の変化」「キャリア形成の方向と能力開発」 「キャリアプランの作成と発表」「キャリアの方向性 についての面談」などを実施することにより、これま での職務経験を振り返り、自らの能力、価値観を再確 認した上で、自己の未来像を描かせ、今後どうい う能力を高める必要があるかを考えさせることにより、職 員の能力開発や業務意欲の向上を図る。	平成28年度計画	継続事業として、採用5年目および10年目等の職員 に対し、「キャリアを考える」「キャリアの振り返り」 「自己イメージの構築」「環境変化への洞察と期 待・役割の変化」「キャリア形成の方向と能力開発」 「キャリアプランの作成と発表」「キャリアの方向性 についての面談」などを実施することにより、これま での職務経験を振り返り、自らの能力、価値観を再確 認した上で、自己の未来像を描かせ、今後どうい う能力を高める必要があるかを考えさせることにより、職 員の能力開発や業務意欲の向上を図る。

【H28提案型市民主役オープン事業実施】	<input type="text" value="可能"/>	〈不可能選択理由〉 <input type="text" value="0"/>			
年度	H24(2012)	H25(2013)	H26(2014)	H27(2015)	H28(2016)
取組選択	不可能	不可能	不可能	不可能	可能
実施状況	未実施	未実施	未実施	未実施	