

事務事業評価シート

(平成 26 年度実施事業)

事務事業名	保育所職員研修事業			事業コード	0486
所属コード	065500	課等名	子ども未来課	係名	管理係
課長名	石橋 浩幸	担当者名	藤根 良和	内線番号	2554
評価分類	☐ 一般 ☐ 公の施設 ☐ 大規模公共事業 ☐ 補助金 ☒ 内部管理				

1 事務事業の基本情報・・・・・・・・・・・・・・・・

(1) 概要

総合計画 体系	施策の柱	いきいきとして安心できる暮らし	コード	1
	施策	みんなで支える子育て支援の展開	コード	6
	基本事業	保育環境の充実	コード	1
予算費目名	一般会計 3 款 2 項 5 目 保育所管理運営事業 (001-01)			
特記事項				
事業期間	☐ 単年度 ☒ 単年度繰返 ☐ 期間限定複数年度			開始年度 昭和 54 年度
根拠法令等	地方公務員法 39 条 1 項, 2 項, 3 項			

(2) 事務事業の概要

公立保育所に勤務する職員の保育実技や知識の習得を目的に、内部職員研修及び派遣研修を行う。

(3) この事務事業を開始したきっかけ（いつ頃どんな経緯で開始されたのか）

公立保育所職員の保育実技や知識の習得を目的に昭和 54 年度から行っている。

(4) 事務事業を取り巻く現在の状況はどうか。(3)からどう変化したか。

平成 21 年度施行の改定保育所保育指針（告示化）により、より保育士等の資質の向上が求められ、研修を系統的・効果的に行わなければならない。

2 事務事業の実施状況（Do）・・・・・・・・・・・・・・・・

(1) 対象（誰が、何が対象か）

公立保育所に勤務する職員

(2) 対象指標（対象の大きさを示す指標）

指標項目	単位	23 年度 実績	24 年度 実績	25 年度 実績	26 年度 見込み	26 年度 実績
A 公立保育所職員数	人	235	235	204	195	195

(3) 26 年度に実施した主な活動・手順

子ども未来課にて派遣研修計画を策定し、各研修会に保育所職員を派遣した。

また、(保育士によって構成される) 内部研修幹事会について、研修の年間計画を策定し、年 4 回の研修会を開催した。

(4) 活動指標 (事務事業の活動量を示す指標)

指標項目	単位	23 年度 実績	24 年度 実績	25 年度 実績	26 年度 目標値	26 年度 実績
A 研修実施回数	回	25	25	20	27	15
B 研修参加者数(のべ人数)	人	274	232	237	280	255

(5) 意図 (対象をどのように変えるのか)

公立保育所職員として求められる保育技術や保育知識を習得し、職務効率の向上を図る。

(6) 成果指標 (意図の達成度を示す指標)

指標項目	性格	単位	23 年度 実績	24 年度 実績	25 年度 実績	26 年度 目標値	26 年度 実績
A 有意義な研修であったと感じた参加者数	■上げる □下げる □維持	人	274	232	237	280	255

(7) 事業費

項目	財源内訳	単位	24 年度実績	25 年度実績	26 年度計画	26 年度実績
事業費	①国	千円	0	0	0	0
	②県	千円	0	0	0	0
	③地方債	千円	0	0	0	0
	④一般財源	千円	1,409	1,092	1,339	964
	⑤その他()	千円	0	0	0	0
	A 小計 ①～⑤	千円	1,409	1,092	1,339	964
人件費	⑥延べ業務時間数	時間	380	380	380	380
	B 職員人件費 ⑥×4,000 円	千円	1,520	1,520	1,520	1,520
計	トータルコスト A+B	千円	2,929	2,612	2,859	2,484
備考						

3 事務事業の評価 (See)

(1) 必要性評価 (評価分類が「内部管理」の事務事業は記入不要)

① 施策体系との整合性

② 市の関与の妥当性

- ③ 対象の妥当性
- ④ 廃止・休止の影響

(2) 有効性評価（成果の向上余地）

向上の余地がある。

その内容：保育士を中心とした，専門的な研修が多いことから，岩手県や保育関連団体と連携し，職員のキャリアアップが図られるよう体系化されたプログラムを構築するほか，より多くの職員を研修受講させることにより成果の向上が期待される。

(3) 公平性評価（評価分類が「内部管理」の事務事業は記入不要）

(4) 効率性評価

- ・ 事業費の削減余地：成果を下げずに事業費を節減できる余地はありませんか？
削減できない
理由：研修の多くが，厚生労働省が外郭団体に実施させている派遣研修であり，旅費及び参加費等は必要最小限の事業費であることから削減は困難である。
- ・ 人件費の削減余地：成果を下げずに人件費（延べ業務時間数）を削減する余地はありますか？
削減できない
理由：職員を派遣するために必要な人件費は，必要最低限の時間数で行っていることから削減は困難である。
また，公立保育所のほか，私立保育所に対しても開催案内の送付や参加者の取りまとめを行っており，削減は困難である。

4 事務事業の改革案（Plan）・・・・・・・・・・・・・・・・

(1) 概要（新しい総合計画体系における位置付け）

総合計画 体系（新）	施策（方針）	子ども・子育て，若者への支援	コード	2
	小施策（推進項目）	保育環境の充実	コード	2-1

(2) 改革改善の方向性

今年度においても引き続き，非常勤・臨時保育士の研修への参加を拡充するとともに，保育所職員のキャリアアップを図るため，継続して研修計画の見直しを行う。

(3) 改革改善に向けて想定される問題点及びその克服方法

- ① 改定保育所保育指針で職員の質の向上や研修の充実が求められているため，厚生労働省雇用均等・児童家庭局を通じて実施案内がある保育所保育士研修等に積極的に受講するものとする。
- ② 研修費用について受益者負担（職員個々の負担）が難しいこと。また限られた予算の中で今まで以上に一般経費から研修の費用を捻出が難しい。

- ③ 市保育所協議会で行っている研修と市で行っている研修の見直しを図るとともに，保育所研修の全体を見直すものとする。

5 課長意見・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

(1) 今後の方向性

- ☐ 現状維持（従来どおりで特に改革改善をしない）
- ☒ 改革改善を行う（事業の統廃合・連携を含む）
- ☐ 終了・廃止・休止

(2) 全体総括・今後の改革改善の内容

保育に関するニーズを適切に把握し，必要な研修へ参加できるよう検討する。保育所職員が減少しているが，保育所職員の資質向上を図ることはモチベーションの維持にもつながることから，職員からの希望も積極的に取り入れていく。