

令和元年度 事務事業評価(平成30年度実施事業事後評価)シート / 令和2年度 実施計画調書 (  新規  拡充  縮小  休止・廃止  現状維持 )

1 事務事業の基本情報										整理番号	010					
事務事業名	職員研修経費	補助区分	<input type="checkbox"/> 国補 <input type="checkbox"/> 県補 <input checked="" type="checkbox"/> 市単	終期	<input type="checkbox"/> 決まっている (年度まで) <input checked="" type="checkbox"/> 決まっていない	予算科目	区分	一般会計	款	02	項	01	目	01	事業	05
担当部	総務部	担当課	総務課	担当係	研修厚生係	係										
位置付けられている計画等	<input type="checkbox"/> じょうそう未来創生プラン前期基本計画 <input type="checkbox"/> 市長マニフェスト「常総創生への道しるべ」 <input type="checkbox"/> 常総市復興計画 <input type="checkbox"/> 市民等からの要望 <input type="checkbox"/> 常総市まち・ひと・しごと創生総合戦略 <input checked="" type="checkbox"/> その他の計画 (名称: 常総市人材育成基本方針(人材育成研修計画))				根拠法令及び市条例等	<input checked="" type="checkbox"/> 国の定める法律 (名称: 国家公務員制度改革基本法) <input type="checkbox"/> 国・県からの通達等 (名称: ) <input type="checkbox"/> 市の条令・要綱・規則等 (名称: )										

2 事務事業の目的									
当該事業を実施することで、①「望ましい状態」とはどのような状態か? → ②一方で、「現状や課題」はどうか? → ③そのためには何をすべきか? という過程で考えていただいても結構です。									
現状課題	職員の知識やスキル向上のため、研修所等研修、大学及び職場研修、自己啓発を柱とし、それぞれの特性を踏まえた研修内容等の充実を図り、職務に対する意欲向上と人材育成を推進している。ただ、講師育成については、講師研修を受講しても、講師として活用されていない状況がある。ほか、人事評価の実施(昇給等)により、仕事に取り組んだ結果及び能力が適正に評価され、個々の仕事に対するモチベーションを高める職員は増加しているが、全職員とは言えない状況もある。				誰・何を対象に	全職員			
					どのような方法・手順で	人材育成研修計画を基に、内部研修・階層別研修・専門研修・県派遣研修を実施する。人事評価については、評価者・被評価者研修を実施し、簡素でわかりやすく、職員が納得できる人事評価システムを構築すること。			
望ましい状態	多様な市民ニーズ、専門的な行政需要に対応するため職員の資質向上と職務遂行能力を高め、専門的な内部講師を活用した庁内研修を充実させることで、外部研修及び外部講師による研修費用を削減できる状態。また、人事評価については、職員が人事評価システムを十分理解し、任用管理・人材育成・給与面での処遇に至るまでのトータルな人事管理が活用できる状態。								

3 事務事業の主たる成果指標										
数値目標(定量)の設定が困難な場合は、文言目標(定性)でも結構です。なお、指標名・目標値とも設定が困難な事業は空欄でも結構ですが、この場合、設定できない理由を分かりやすく・具体的に記入してください。										
指標名	研修受講率	単位	%	目標値	100	目標年次	2019	年度	指標及び目標値設定の考え方(又は指標・目標値を設定できない場合の理由)	全職員の受講を目標とする。(効果測定の実施)

4 事務事業の実績 ㊦										
当該事業の予算を使って、『どのような業務をどの程度実施したか。』を記入してください。なお、業務が12個以上ある場合、代表的なものを最大12個記入してください。										
年度	平成28年度			平成29年度			平成30年度			
	業務名	活動量		業務名	活動量		業務名	活動量		
事務事業を構成する主な業務	① 県と市町村の人事交流(県派遣)	2人		① 県と市町村の人事交流(県派遣)	2人		① 県と市町村の人事交流(県派遣)	2人		
	② 茨城県租税債務管理機構への職員派遣	1人		② 茨城県租税債務管理機構への職員派遣	1人		② 茨城県租税債務管理機構への職員派遣	1人		
	③ 茨城県後期高齢者医療連合への職員派遣	1人		③ 茨城県後期高齢者医療連合への職員派遣	1人		③ 茨城県後期高齢者医療連合への職員派遣	1人		
	④ 人事評価研修(評価者・被評価者)の開催(875人)	19回		④ 政策研究大学院大学(防災)への職員研修派遣	1人		④ 政策研究大学院大学(防災)への職員研修派遣	1人		
	⑤ イクボス研修の開催	1回		⑤ いばらき防災大学(防災士資格取得)受講・2会場(63人)	8回		⑤ いばらき防災大学(防災士資格取得)受講・2会場(28人)	2回		
	⑥ 職員向け講演会	1回		⑥ メンタルヘルス研修(係長以上の職員)の開催(119人)	1回		⑥ メンタルヘルス研修(係長以下の職員)の開催(85人)	1回		
	⑦ 防火管理者資格取得講習会	7人		⑦ 人事評価研修(評価者・被評価者)の開催(922人)	19回		⑦ 人事評価研修(評価者・被評価者)の開催(493人)	10回		
	⑧ 階層別研修	225人		⑧ 防火管理者資格取得講習会	11人		⑧ 防火管理者資格取得講習会	10人		
	⑨ 専門研修	34人		⑨ 階層別研修	231人		⑨ 階層別研修	126人		
	⑩ 自己啓発助成金	4人		⑩ 専門研修	52人		⑩ 専門研修	61人		
	⑪ 内閣府への派遣職員(3か月)	1人		⑪ 自己啓発助成金	18人		⑪ 自己啓発助成金	2人		
	⑫			⑫ 筑波大学大学院への職員研修派遣(H30.4入学)	1人		⑫ 筑波大学大学院への職員研修派遣	1人		
	目標値に対する実績値	79	%	目標値に対する実績値	91	%	目標値に対する実績値	74	%	
決算額	計	3,805,100 円	内訳	特定財源	円	計	6,056,184 円	内訳	特定財源	円
				一般財源	3,805,100 円				一般財源	6,056,184 円
					63 円					96 円

5 担当者評価 ㊦		実施したことによる成果や問題点を記入してください。	
成果	ほぼ目標どおり	成果内容	内部研修「公務力向上講座」では、受講者が減少した講座の見直しを行い、今年度は障がい福祉支援室に講師依頼をし、新たに「ゲートキーパー養成講座」及び「障がい者への理解」の二つの講座を取入れた。ゲートキーパーでは国が推進している自殺対策についてを学び、障がい者への理解では、受講者全員が目隠し歩行体験を実施した。また、当事者(視覚障がい)の話聞き、窓口での障がい者への対応など、障がいを理由とした差別解消の取組みについて学んだ。新講座により受講者数UPに繋がった。
問題点			派遣研修(東京事務所・筑波大・早稲田)計5名の増加により、研修費用はさほど縮小されなかった。臨時職員を採用するなど、職員不足の部署があるなか、今後は経費の掛かる派遣研修(大学等)は考えるべき点に思う。

6 担当部長及び担当課長評価 ㊦		担当部長・課長で協議のうえ、評価してください。	
事務事業の方向性			
<input type="checkbox"/> 拡充 <input checked="" type="checkbox"/> 現行どおり <input type="checkbox"/> 縮小 <input type="checkbox"/> 休止・廃止			
評価理由	基礎力アップのために実施している「公務力向上講座」を見直しながら、継続して受講に努めてほしい。市民からの苦情の多い「接遇」「窓口対応」に更に力を入れ、関係部署の積極的受講を促してほしい。		

7 実施計画 ㊦																			
今後3年間の事業内容について、どのようなことをどの程度実施していくつもりなのか、具体的に記入してください。なお、予算額の「歳出の計」と「歳入の計」は一致させてください。																			
年度	令和元年度			令和2年度			令和3年度												
事業内容	●県と市町村人事交流(県派遣) 2名 1年 ●茨城県自治研修所への職員派遣 1名 2年 ●茨城県後期高齢者医療広域連合への職員派遣 1名 1年 ●(財)地方自治研究機構への職員派遣 1名 2年 ●メンタルヘルス研修(係長以上)の開催 1日2回 ※該当者200人(予定) 70人/回 ●人事評価研修 ・評価者研修 4回 ※該当者110人 ・被評価者研修 6回 ※該当者420人 募集70人/回 ●いばらき防災大学(防災士資格取得)受講 ・会場未定 募集予定40人 ●防火管理者資格講習会負担金 15人(新規管理者施設数) ●自己啓発助成金 15,000円×3人 ●公務力向上講座(前期・後期 2回) ●階層別研修 230人予定 ●専門研修 50人予定 ●早稲田大学研究所への職員派遣 3名 1年 ●筑波大学大学院への職員派遣 1名 2年			●県と市町村人事交流(県派遣) 2名 1年 ●茨城県自治研修所への職員派遣 1名 2年 ●パワーハラスメント研修(係長以下)の開催 1日2回 ※該当者310人(予定) 募集人数 80人/回 ●人事評価研修 ・評価者研修 4回 ※該当者110人 ・被評価者研修 6回 ※該当者420人 募集70人/回 ●いばらき防災大学(防災士資格取得)受講 ・会場未定 募集予定20人 ●防火管理者資格講習会負担金 15人(新規管理者施設数) ●自己啓発助成金 15,000円×4人 ●公務力向上講座(前期・後期 2回) ●階層別研修 230人予定 ●専門研修 50人予定 ●早稲田大学研究所への職員派遣 3名 1年			●県と市町村人事交流(県派遣) 2名 1年 ●パワーハラスメント研修(係長以下)の開催 1日2回 ※該当者310人(予定) 募集人数 80人/回 ●人事評価研修 ・評価者研修 4回 ※該当者110人 ・被評価者研修 6回 ※該当者420人 募集70人/回 ●いばらき防災大学(防災士資格取得)受講 ・会場未定 募集予定40人 ●防火管理者資格講習会負担金 15人(新規管理者施設数) ●自己啓発助成金 15,000円×5人 ●公務力向上講座(前期・後期 2回) ●階層別研修 230人予定 ●専門研修 50人予定												
	成果指標	指標名	研修受講率	単位	%	目標値	100	指標名	研修受講率	単位	%	目標値	100	指標名	研修受講率	単位	%	目標値	100
	予算額	歳出	計			5,663	千円	歳出	計			4,530	千円	歳出	計			4,917	千円
			特定財源				千円		特定財源				千円		特定財源				千円
		歳入	一般財源			5,663	千円	歳入	一般財源			4,530	千円	歳入	一般財源			4,917	千円
			計			5,663	千円		計			4,530	千円		計			4,917	千円

8 財務アドバイザーの見解	
『常総市財政健全化計画』では、2017～2019年度までの3年間で約20億円の財源不足が生じる可能性が指摘されている。この厳しい財政状況を鑑み、本事務事業は2020年度の当初予算の要求において、その一般財源金額については費用対効果が最も高いことが期待される2019年度の一般財源予算額(金額)以下の予算要求を行うべきである。当該金額の枠内で最大の効果を発揮する、市民目線の筋肉質な事務事業の計画と実行を期待する。	

9 行政改革懇談会(市民)の意見	
担当部長及び担当課長評価のとおりでよい。職員の資質向上は必要であることから大いに推進してほしい。ただし、受講しただけでなく、業務に活かせるよう研修を重ね、理解を深めてほしい。また、内部講師を活用するなど経費削減に努めること。	

10 最終評価(行政改革推進本部) ㊦	
事務事業の方向性	
<input type="checkbox"/> 拡充 <input checked="" type="checkbox"/> 現行どおり <input type="checkbox"/> 縮小 <input type="checkbox"/> 休止・廃止	
評価理由	住民サービスの向上のためには、個々の職員の能力開発や人材育成が不可欠である。市民目線の行政運営を目指す研修を充実させる一方、職員派遣を減らし、日常的な人員不足の部署を解消すべきである。

11 事務事業の改善理由及び改善部分 ㊦	
実施計画のみ作成する場合の拡充・縮小・休止・廃止部分もこの欄に記入してください。	
事業内容	今年度は公務力向上講座において、市民への対応、接遇などに力を入れ、市職員としての意識改善を目的とした外部講師による「ビジネスマナー講座」を実施した。この講座は、経費削減のため無償で実施可能な講師に依頼した。職員の派遣については、令和元年度末で茨城県後期高齢者医療広域連合、地方自治研究機構、筑波大学大学院への派遣が終了するため、令和2年度より派遣費用は減少する見込みである。