

令和7年度「実施計画 兼 まちづくり達成状況報告書」（事務事業点検シート）

課等名： 人事課 シート No. : 115 作成日： 2026.5/14

① 総合計画上の位置付けと事務事業の背景・目的と目標

後期基本計画	施策の大綱	VII行財政運営の効率化	事務事業の背景・目的	事務事業の目標
	施策の目標	1 市民満足度の高い行財政運営を進める	価値観の多様化やデジタル社会の進展等により地方公共団体を取り巻く状況は大きく変化しています。このような中、複雑かつ多様化する行政課題に対応できる人材の育成や確保の重要性が高まっています。 また、職員の能力を十分に引き出し、職員一人一人がやりがいや職場への満足感を得ながら働ける福利厚生事業の充実も求められています。	組織の目指すべき姿や、職務分野や職位に応じて求められる能力等を明確化し、計画的な人材の育成・確保を行います。 福利厚生事業を充実させ、職員の職場への満足度を上げます。 また、多様な人材が活躍できるよう人事評価制度のブラッシュアップや、研修内容の充実を充実させます。 そして、職員一人一人のスキルアップを図り、市民に寄り添った目線で公務に還元できる職員を育成します。
	施策	1 行政運営		
	施策内容	行政運営と人事管理の適正化		
	その他、根拠法令及び分野別計画等	常総市人材育成基本方針		
事務事業名	研修活動及び福利厚生の充実による人材活躍推進事業			

② アクティビティ（活動・事業）とアウトプット（結果）

③ インプット（投入）

アクティビティ（活動・事業）		アウトプット（結果）			R 7 予算額	R 7 決算額
活動名・事業名 （対象年）	R 7 活動・事業内容	指標（単位）	R 7 目標値	R 8 目標値		
			R 7 実績値	R 9 目標値		
外部研修への参加 （R 7・8・9）	地方公務員に求められる基本的な能力や多様化した行政需要に応える専門的な職能を育成します。	研修受講者（人）	2 1 0	2 1 5	6 9 6 千円	6 0 6 千円
			1 8 4	2 2 0		
内部研修への参加 （R 7・8・9）	公務力や専門的な職能を市独自のカリキュラムによって育成します。	研修受講者（人）	3 3 7	3 4 2	1 4 9 千円	1 4 9 千円
			6 5 4	3 4 7		
自己啓発の促進 （R 7・8・9）	職務の遂行に有益な資格や技術等を自発的に取得する職員に費用の一部を助成し、職務能力の向上を図ります。	研修受講者（人）	5	6	3 2 2 千円	1 5 8 千円
			1	7		
人材育成基本方針の改定 （R 7・8・9）	現行の「常総市人材育成基本方針」を改定し、より一層の人材育成・確保の取組を推進します。	—	0	0	0 千円	0 千円
			0	0		
福利厚生事業の運営 （R 7・8・9）	職員の相互共済や厚生に関する事業を行う茨城県市町村職員共済組合や市職員共済会等の事務を円滑に行います。	—	0	0	0 千円	0 千円
			0	0		
職員健康診断の実施 （R 7・8・9）	職員の健康を保持し、公務能力の増進を図ります。	受検者（人）	2 4 0	2 4 0	2, 4 7 9 千円	2, 5 0 6 千円
			2 3 2	2 4 0		
ストレスチェックの実施 （R 7・8・9）	心身の不調を未然に防ぐため、全職員を対象に実施し、分析結果を基に職場環境の改善を図ります。	受検者（人）	7 3 0	7 3 0	4 4 0 千円	4 1 3 千円
			6 7 6	7 3 0		
公務災害補償事務の遂行 （R 7・8・9）	公務に起因する災害の補償を迅速に受け職員の生活の安定が図れるよう円滑に事務を遂行します。	—	0	0	4, 3 4 8 千円	4, 6 4 9 千円
			0	0		
人事評価制度の運用 （R 7・8・9）	仕事の結果や能力を適正に評価し、処遇に反映することで職員の意欲を向上させ人材育成や能力開発を図ります。	—	0	0	2 5 1 千円	2 5 1 千円
			0	0		
女性職員の管理職登用 （R 7・8・9）	管理職への積極的な女性登用を推進しつつ、キャリア形成のモデルを示し、意識改革を図ります。	登用率（％）	3 5	3 5	0 千円	0 千円
			2 7	3 5		

④ アウトカム（成果）

指標名	目標値	R 7 実績値
外部研修へ参加率	4 0 %	3 4 %
ストレスチェックの回答率	8 4 %	8 9 %
女性職員の管理職登用	3 5 %	2 7 %

⑤ 点検・改善

業務の振り返り	改善の余地			
	☐ コスト	☒ 活動	☐ 成果	☐ その他
	今後の方向性			
・内部研修として昨年度は開催できなかった公務力向上講座を開催し、職員の能力向上の機会を提供しました。 ・今年度改定した人材育成・確保基本方針に基づき、より計画的な人材育成を進めます。 ・職員の心身の健康を保持する取組みを充実させました。職員健康診断もストレスチェックも受検者が増加するよう実施方法を工夫しました。次年度以降も引き続き取り組み、円滑な公務遂行に還元します。	・人材育成・確保基本方針及び研修計画に基づき、研修活動を充実させ、公務に還元します。 ・職員が能力を十分に発揮できるよう福利厚生事業をより充実させ、職場への信頼感や満足度を高めることで、より良い市民サービスを提供します。			