

令和 4年度 事務事業マネジメントシート

| 事業の基本情報 | | | |
|---------|-----------------|--------------|------|
| 事務事業名 | 職員研修事業 | 担当課 | 総務課 |
| 総合計画 | 政策 | 地域自治 | 計画期間 |
| | 施策 | 信頼できる行政運営の推進 | 種別 |
| | 基本事業(取組) | 適正な人事管理と人材育成 | 市民協働 |
| 予算科目コード | 01-020101-10 単独 | 根拠法令・条例等 | |

| なぜ、この事業を実施しているか？ 何をどうするための事業か？ | |
|---|---|
| 背景（なぜ始めたのか） | 内容（何の業務活動をどのような手法で行うか） |
| <p>人材育成基本方針に基づき「公務への使命と責任を自覚し、住民の期待と信頼に応えられるよう自らを高める意欲を持ち、常に自己啓発に努めようとする職員の育成」「市政の目標を理解し、強い意欲と積極性を持って、政策を形成できる職員の育成」「時代の変化や多種多様な行政環境に的確に対応できる柔軟な思考力や創造性を持つ職員の育成」を目標として実施している。</p> | <p>特別研修・専門研修：職員の担当業務を的確に遂行できる能力と、時代や環境の変化に即応できる適応力を養成する。 <研修名> 地方自治制度講師養成研修、行政法講座 他 階層別研修：職員の職位・職務に応じた役割の認識や職務遂行に必要な能力の向上を目的に研修を実施する。 <研修名> 新規採用職員課程、第一部職員課程、第二部職員課程、第三部職員課程、監督者第一部課程、監督者第二部課程、新任課長補佐課程、現任課長補佐課程、新任課長課程、新任部長等課程</p> |
| 目的及び期待する効果（誰（何）をどうしたいのか） | |
| <p>職員の資質向上及びスキルアップによる住民サービスの質的向上を図る。</p> | |
| （参考）基本事業の目指す姿 | |
| <p>適正な人事管理を行い、健康で安心して働くことができる職場環境の創出に努めるとともに、職員的能力開発を継続的に実践する。</p> | |

| 事業の課題認識、改善の視点（次年度にどう取り組むか） | |
|--|---|
| 目的達成のための課題（問題点、現状分析、課題設定） | 具体的内容とスケジュール |
| <p>茨城県自治研修所及び常総地方広域市町村圏事務組合において実施している共同研修以外の研修が不足している。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・動画研修「対人関係構築講座」（対象：新規採用職員）10～12月実施 ・動画研修「ハラスメントのない職場づくり講座」（対象：課長補佐級職員）1～2月実施 ・集合研修「テーマ別座談会」「人事評価座談会」（対象：管理職）5月に2回実施 ・集合研修「ハラスメント相談員研修」（対象：ハラスメント相談員）12月実施 ・集合研修「人事評価研修（目標設定研修）」（対象：係長級～部長級職員）2月～3月に7回実施 |
| 改善内容（課題解決に向けた解決策） | |
| <p>市の現況を踏まえ、市が必要としている研修を独自に実施する。</p> | |

| 次年度のコストの方向性（→その理由） | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 増加 <input type="checkbox"/> 維持 <input type="checkbox"/> 削減 | |

| R03年度の評価（課題）を受けて、どのように取り組んだか（R04年度の振り返り） | |
|--|---|
| R03年度の評価（課題） | R04年度の取組（評価、課題への対応） |
| | <p>■外部研修 ○特別研修・専門研修…幅広い研修を受講することにより、行政能力の向上と働き方改革を実現するための人材育成を行った。また、講師養成研修を受講することにより、庁内講師の内製化を推進した。</p> <p>○階層別研修…主に新規採用者や新規昇格者を中心として研修を実施した。</p> <p>■庁内研修 ○特別研修…接遇研修等を実施した。</p> <p>○階層別研修…人事評価制度の階層別に目標設定や評価の研修を実施した。また、管理職向けの座談会を実施し、事務手続きやマネジメント手法を学びあった。</p> |

| 評価（指標の推移、今後の方向性） | | | | | | | |
|---|--|---|-------|-------|-------|--------|----------|
| 指標名 | 基準値（R02） | H30年度 | R01年度 | R02年度 | R03年度 | R04年度 | 目標値（R08） |
| 特別・専門研修受講者延べ人数（人） | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 433.00 | 450.00 |
| 階層別研修受講者延べ人数（人） | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 960.00 | 1,000.00 |
| 成果の動向（→その理由） | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> 向上 <input checked="" type="checkbox"/> 横ばい <input type="checkbox"/> 低下 | <p>守谷市人材育成基本方針に示された市職員のあるべき姿を実現するため、それらの能力・意識・姿勢を兼ね備えた人材の育成に向けた職員研修を実施し、職員の能力開発を図ることができた。</p> | | | | | | |
| 今後の事業の方向性（→その理由） | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> 拡大 <input type="checkbox"/> 縮小 <input checked="" type="checkbox"/> 維持 | <input type="checkbox"/> 改善・効率化 <input type="checkbox"/> 統合 <input type="checkbox"/> 廃止・終了 | <p>少子・高齢化、情報化等による社会構造の変化は、地域住民のニーズや価値観をますます多様化させている。職員は、これらに 대응する能力の開発が求められている。今後も更なる職員研修の充実を図る必要がある。</p> | | | | | |

| コストの推移 | | | | | | |
|-------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 項目 | | R02年度決算 | R03年度決算 | R04年度決算 | R05年度予算 | R06年度見込 |
| 事業費 | 計 | 1,278 | 1,367 | 3,297 | 5,369 | 5,369 |
| | 国・県支出金 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 地方債 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | その他 | 27 | 77 | 32 | 78 | 78 |
| | 一般財源 | 1,251 | 1,290 | 3,265 | 5,291 | 5,291 |
| 正職員人工数（時間数） | | 230.00 | 208.00 | 80.00 | 208.00 | 0.00 |
| 正職員人件費 | | 931 | 805 | 308 | 0 | 0 |
| トータルコスト | | 2,209 | 2,172 | 3,605 | 5,369 | 5,369 |