

事務事業名		職員研修事業		<input type="checkbox"/> 実施計画掲載事業		<input type="checkbox"/> 総合戦略掲載事業		
政策体系	政策名	07 新たな時代を切り拓く行政経営の確立		事業期間		予算科目		
	施策名	23 質の高い行財政運営の推進		区分		会計	款	
	基本事業名	01 効率的・効果的な行政運営の推進		単年度繰返		01	02	
根拠法令		地方公務員法		※期間欄に開始年度を記入		01	01	
所属	部課名	総務部総務課		【開始年度】		01	01	
	課長名	藤原 秀樹		-		01	01	
	係名	厚生研修係	電話	0192-27-3111		0100		
	担当者	互野 久美子	内線	232				
事務事業の概要(具体的なやり方、手順、詳細。期間限定複数年度事業は全体像を記述)						事務事業区分		
職員に必要な専門知識、法令知識、実務などを習得するための研修を提供する事業 ①岩手県知事部局、職場外研修(各研修機関における研修)へ派遣するため、受講職員の選考、申し込み(推薦)手続き、受講決定後における所属長への通知等を行う。 ②庁内集合研修の企画、講師の選定及び依頼、各課等への開催通知、当日の運営を行う。 ③各課等で取り組む職場研修について取りまとめる。						E 一般		
全体計画(※期間限定複数年度のみ)								
総投入量 (千円)						事業費	国庫支出金	
						財源内訳	都道府県支出金	
							地方債	
							その他	
							一般財源	
						事業費計(A)	0	
						人件費	正規職員従事人数	
							延べ業務時間	
							人件費計(B)	0
							トータルコスト(A)+(B)	0

1 現状把握の部(DO)

(1) 事務事業の目的と指標

① 手段(主な活動)		⑤ 活動指標(事務事業の活動量を表す指標)	
前年度実績(前年度に行った主な活動)		名称	
・職場外研修派遣のための受講者選定、申込手続き等 ・庁内集合研修の企画・実施		ア	延べ研修受講者数
今年度計画(今年度に計画している主な活動)		イ	派遣又は開催する研修件数
・職場外研修派遣のための受講者選定、申込手続き等 ・庁内集合研修の企画・実施		ウ	各職場の報告書取りまとめ件数
② 対象(誰、何を対象にしているのか) * 人や自然資源等		⑥ 対象指標(対象の大きさを表す指標)	
職員		名称	
		カ	正規職員数
		キ	
		ク	
③ 意図(この事業によって、対象をどう変えるのか)		⑦ 成果指標(対象における意図の達成度を表す指標)	
職務遂行に当たっての必要な知識、技能を身につける。		名称	
		サ	アンケートを実施した研修件数
④ 結果(基本事業の意図:上位の基本事業にどのように貢献するのか)		シ	受講した研修が有益とした職員数
職員の資質向上を図り、効率的な事務事業を行う。		ス	有益とした職員数/延べ研修受講者数

(2) 総事業費・指標等の推移

		年度	2年度(実績)	3年度(実績)	4年度(実績)	5年度(実績)	6年度(目標)	7年度(目標)
		単位						
投入量	事業費	国庫支出金	千円	0	0	0	0	0
		都道府県支出金	千円	0	0	0	0	0
		地方債	千円	0	0	0	0	0
		その他	千円	0	200	0	434	625
		一般財源	千円	738	659	2,066	2,057	3,704
	事業費計(A)		千円	738	859	2,066	2,491	4,329
	人件費	正規職員従事人数	人	1	1	1	1	1
		延べ業務時間	時間	200	200	300	400	500
		人件費計(B)	千円	800	800	1,200	1,600	2,000
	トータルコスト(A)+(B)		千円	1,538	1,659	3,266	4,091	6,329
⑤活動指標		ア	人	132	304	389	496	600
		イ	件	19	45	63	66	80
		ウ	件	0	0	0	0	9
⑥対象指標		カ	人	399	405	396	404	400
		キ						
		ク						
⑦成果指標		サ	件	1	3	2	2	4
		シ	人	17	77	87	75	120
		ス	%	100	100	84	83	100

事務事業ID	0014	事務事業名	職員研修事業
--------	------	-------	--------

(3) 事務事業の環境変化・住民意見等

- ① この事務事業を開始したきっかけは何か？いつ頃どんな経緯で開始されたのか？
 昭和27年から、職員の勤務能率発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならないということから、地方公務員法第39条に基づきこの事業を開始した。
- ② 事務事業を取り巻く状況(対象者や根拠法令等)は、開始時期あるいは前期基本計画策定時と比べてどう変わったのか？
 従来は、国全体の均衡のとれた行政水準の向上が、国、地方公共団体を通じる行政の大宗を占め、国の企画や基準が重視されていたが、それがある程度充足された今日では、地域ごとの特性に応じた行政運営が求められており、地方公務員の自主的かつ創造性のある能力の開発、政策形成能力の向上が必要となっている。
- ③ この事務事業に対して関係者(住民、議会、事業対象者、利害関係者等)からどんな意見や要望が寄せられているか？
 ・職員の資質向上による効率的な事務事業の推進が必要であるという意見が議会から寄せられている。
 ・接客マナー、市民サービスの向上を求める声が多い。(市民意識調査より)
 ・事業対象者からはメンタルヘルス対策に関する研修の継続的な開催が求められている。

2 評価の部(SEE) * 原則は事後評価、ただし複数年度事業は途中評価

目的 妥当性 評価	① 政策体系との整合性 この事務事業の目的は当市の政策体系に結びつくか？意図することが結果に結びついているか？	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 結びついている	▽ 理由・内容 職員の資質向上を図ることにより、効率的な行政運営が推進される。
	② 公共関与の妥当性 なぜこの事業を当市が行わなければならないのか？税金を投入して、達成する目的か？	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である	▽ 理由・内容 地方公務員法の規定により、職員研修は任命権者が行うものとされている。
	③ 対象・意図の妥当性 対象を限定・追加すべきか？意図を限定・拡充すべきか？	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 適切である	▽ 理由・内容 全職員を対象としており、職務遂行には知識、技能を身に付けることが必要である。
有効性 評価	④ 成果の向上余地 成果を向上させる余地はあるか？成果の現状水準とあるべき水準との差異はないか？何が原因で成果向上が期待できないのか？	<input checked="" type="checkbox"/> 向上余地がある <input type="checkbox"/> 向上余地がない	▽ 理由・内容 ・例えば、e-ラーニング等により、研修の機会を増やすことにより、職員の資質向上が図られる。 ・研修内容については受講者に対しアンケート調査を行い、充実を図っていくことも考えられる。
	⑤ 廃止・休止の成果への影響 事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無とその内容は？	<input type="checkbox"/> 影響がない <input checked="" type="checkbox"/> 影響がある	▽ 理由・内容 継続的に取り組まなければならない事業であり、任命権者の責務である。
効率性 評価	⑥ 事業費の削減余地 成果を下げずに事業費を削減できないか？(仕様や工法の適正化、住民の協力など)	<input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がある <input type="checkbox"/> 削減余地がない	▽ 理由・内容 ・自主的な学習を推進することで、研修費用を見直す余地はある。・庁内の研修を充実することで、研修費用の削減は可能。ただし、職場外研修において専門の講師による研修を受講することで、よりスキルアップにつながることもある。
	⑦ 人件費(延べ業務時間)の削減余地 やり方を工夫して延べ業務時間を削減できないか？成果を下げずに正職員以外の職員や委託できないか？(アウトソーシングなど)	<input type="checkbox"/> 削減余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない	▽ 理由・内容 有効性のある研修を企画・運営するには、職員について精通した者でなければならない。
公平性 評価	⑧ 受益機会・費用負担の適正化余地 事業の内容が一部の受益者に偏っていて不公平ではないか？受益者負担が公平・公正になっているか？	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある <input checked="" type="checkbox"/> 公平・公正である	▽ 理由・内容 地方公務員法において、職員研修は任命権者が行うものと規定されている。

3 今後の方向性(次年度計画と予算への反映)(PLAN)

(1) 改革改善の方向性	(2) 改革・改善による期待成果	(3) 改革改善を実現する上で解決すべき課題とその解決策又は特記事項等																		
2 改革改善(縮小・統合含む)	<table border="1"> <tr> <td></td> <td colspan="3">コスト</td> </tr> <tr> <td></td> <td>削減</td> <td>維持</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">成果</td> <td>向上</td> <td></td> <td>●</td> </tr> <tr> <td>維持</td> <td></td> <td>×</td> </tr> <tr> <td>低下</td> <td>×</td> <td>×</td> </tr> </table>		コスト				削減	維持	増加	成果	向上		●	維持		×	低下	×	×	<p>国では、人材育成のみならず、人材確保や職場環境の整備を図るという観点から令和5年12月に人材育成・確保基本方針策定指針が策定されたことから、それを踏まえた人材育成基本方針の見直しが求められる。</p> <p>行政課題が複雑・多様化している中、公務を取り巻く環境変化に、的確かつ柔軟に対応するためには職員の能力向上が必須である。これまで震災やコロナ禍の影響で休止していた長期研修への派遣、より有効な外部研修への参加等、計画的な研修計画を策定する必要がある。</p>
	コスト																			
	削減	維持	増加																	
成果	向上		●																	
	維持		×																	
	低下	×	×																	
<p>※(1)改革改善を実施した場合に期待できる成果について該当欄に「●」を記入。 (現状維持の場合、コスト及び成果は「維持」) (終了・廃止・休止の場合は記入不要)</p>																				

4 課長等意見

(1) 今後の方向性	(2) 全体総括・今後の改革改善の内容
2 改革改善(縮小・統合含む)	<p>国の基本方針策定指針を踏まえ、市人材育成基本方針を見直す必要がある。</p> <p>また、今後も社会情勢の変化により、市職員に期待される役割が多様化することから、必要な能力等を見極め、計画的に研修する必要がある。</p>