

# 平成27年度事務事業評価外部評価用説明シート

事務事業番号	03-03-01	事務事業名	市独自研修事務
所管部課名	総務部職員課		

## 事業の概要について

目的 (何のために)	職員のモラルとスキルの向上
対象 (誰を何を対象にしているか)	正規職員
実施方法 (事業形態)	<input type="checkbox"/> 直営（委託無し） <input type="checkbox"/> 全部委託（委託先：） <input checked="" type="checkbox"/> 一部委託（一部委託先：） <input type="checkbox"/> 指定管理 <input type="checkbox"/> その他（）
根拠法令	地方公務員法39条
内容 (制度の沿革・施設の説明等わかりやすく)	<p>市独自研修は、平成21年3月に策定した「東久留米市職員人材育成基本方針」に基づき、職員が必要とする意識の向上と能力の開発の観点から、東京都市町村職員研修を補完するとともに、市独自の行政課題に対応できるよう、必要に応じた研修を計画的に実施し、職員の勤務能率の発揮及び増進を図るものである。</p> <p>平成26年度に実施した研修としては、毎年実施している新規採用職員向けの各種「新任職員研修」や全職員を対象とした「接遇研修」、また、社会情勢、市民ニーズが刻々と変化する中で、複雑化する行政課題への取組みとして「こころの健康づくり(自殺予防)講座」「官製談合防止研修」「行政対象暴力研修」、また、特に、女性管理職登用が各自治体において大きな課題となっている現状を踏まえ、「女性のためのステップアップ研修」を行い、女性職員の役職者への意欲向上に努め、職員の意識醸成、スキルアップに努めた。(別紙「H26独自研修実績」参照)</p> <p>また、職員数減少に加えて各部署は業務多忙が続く中で、各部署において、研修所研修や専門研修などへの参加が難しくなりつつある状況を踏まえ、eラーニング研修の活用も図った。(別紙実績参照)</p> <p>このほか、「専門研修等職員派遣研修事務」とはなるが、限られた予算の範囲内で例年どおり専門派遣研修を実施。また、徴税ノウハウの習得と人的ネットワークの形成の観点から、納税課職員を東京都へ一年間派遣するなどの他団体への派遣研修の取組みを継続して進めた。</p> <p>一方で、通信教育や自主研修グループへの支援については、市の厳しい財政状況から予算化に至っておらず、公費での支援は行っていないが、自己啓発活動の一環として、職員共済会(互助会)の事業の中で、少額ではあるが助成している現状にある。</p> <p>このように、市として独自研修を行っている状況にあるが、新任研修などでは、内部講師(職員)の活用を積極的に図り、登壇者のプレゼンテーション能力等の開発にも寄与しているところである。</p>

## コストの概要について

(平成26年度決算見込額)

平成26年度費用		平成26年度事業費内訳(主な項目)	
事業費 (財源内訳合計)	674千円	項目名	事業費
財源内訳	特定財源	賃金	
	特定財源の支出に伴う一般財源	報償費	604千円
	一般財源	需用費	
人件費 (理論値)	4,146千円	その他	70千円
トータルコスト (事業費+人件費)	4,820千円		

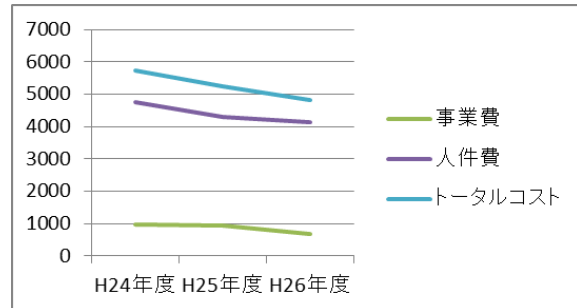
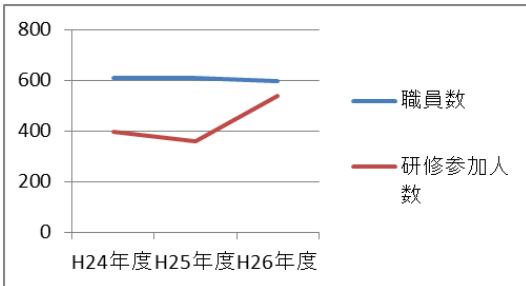
## 関連事務事業について

→「有」の場合、その事務事業概要等記載

庁内に関連する事務事業の有無	有り	事務事業番号	
事務事業名	①市町村職員研修所研修事業 ②専門研修等職員派遣研修事務		
① 職員研修の高度化、効率性等に視点を置き、都下市町村が共同で研修所を運営するもの。市町村研修所は、職員の能力開発に重点をおいた研修を着実に実施することにより、市町村をめぐる行政環境の変化に対応し、積極的に課題解決に取り組むことのできる職員の養成を目指す。 そのために、多様な研修機会を提供するとともに、自己啓発の支援にも留意し、公務員としての自覚・意識を持ち住民の信任に応える職員の育成を目標とする。 ② 専門性が高く、スキルを要する研修を外部(民間)の力を活用し実施するもの。			

## 事業実績について

平成24年度からの事業実績は、正規職員数に対する研修受講者数の割合が増加した。一方で研修に係る事業費、人件費は減少傾向にあり、費用対効果面では成果が上がっていると考ええる。



## 所管課評価

定員管理計画に基づき、職員数が減少する中で、社会情勢の変化、市民ニーズの多様化などにより、個々の業務は増加とともに複雑化してきている。景気回復傾向にあるものの、市の財政状況は、未だに厳しい状況が続いている。これらを背景に、市職員に対する人材育成の役割は重みを増しており、東久留米市の将来の希望を持てるまちづくりをめざし、地域特性を生かし様々な地域課題を解決し、地域貢献に取り組む、志高く、信念を持った人材を育成していくことが必要不可欠であり急務でもある。

このため、平成26年3月には、「職員人材育成基本方針」を改定し、平成27年度からの研修全般にわたる取組みについて、新たな視点をも盛り込み検討を開始した。今後は本方針に基づき、着実に課題等の解決を図りながら、様々な研修制度、研修手法を構築し、より良い人材の育成に取り組んでいく考えである。

## 外部評価結果

現下の厳しい財政状況の中にあっても、職員の意識向上及び能力向上は継続的になされるべき喫緊の課題である。市の独自研修の中には、近隣市との合同による取り組みもあるので、東久留米市に特化した内容でなければ、この取り組みをより拡充させることによって、費用をおさえた形での研修メニューの充実も可能と考える。

また、国をはじめ各種団体においては、無償で提供されている研修や講演会も多くある。加えて、市職員を講師として派遣することに対するニーズも少なからず存在するものと思われる。こうした機会を積極的に捕捉、活用していくことにより研修機会の充実を図ることもできるものと考ええる。

## 外部評価結果を受けての担当課所見

市独自研修は、厳しい財政状況の中にあっても、継続的に人材育成面において予算の範囲内で創意工夫し充実していく必要がある。今後は、市独自研修の内容を、外部評価における意見を踏まえた形で計画していきたい。具体的には、第4ブロック研修担当者会議において、合同研修の企画を提案する、および無償で行われる国等におけるセミナー等の調査等を行いたい。

## 課題及び今後の対応について（行財政改革推進本部）

担当課の考え方により取組みを進めていくこととする。