

令和2年度事務事業評価シート

所管課	総務部 人事課	NO	99
-----	---------	----	----

(単位：千円)

1 事業名		非常勤職員等管理		10 事業費の状況						
2 基本政策		-		予算状況の内訳				決算状況		
3 政策名		(30) 職員がチャレンジ精神を持ち、先見性ある政策を創造する区政運営を推進する		年度	当初予算額	流用	補正予算	予算現額	決算額	執行率
4 施策名		① 未来を着実に捉え、挑戦し続ける執行体制の整備		平成30年度	1,370,696	44,226	0	1,414,922	1,361,707	96.2%
5 事業説明文				令和元年度	1,440,808	48,436	0	1,489,244	1,453,155	97.6%
				令和2年度	1,847,574	-	-	-	-	-
		会計年度任用職員の報酬や欠員補充等の人材派遣に係る事務等を処理しています。		財源内訳						
6 背景、経緯				年度	一般財源割合	一般財源	国庫支出金	都支出金	その他	
		本事業では令和元年度まで、各課が任用する臨時・非常勤職員に係る報酬等を計上していましたが、地方公務員法等の一部改正により、令和2年度から会計年度任用職員制度へ移行したことに伴い、これまで各課が担っていた任用から報酬の支給等一連の事務を人事課に移管・集約し、一括して処理を行っています。		平成30年度	99.3%	1,360,789	489	9,418	0	
		こうした事務の増大に対応するため、令和3年度から、人事課内の他の定型的な事務（一般職員の給与支給、福利厚生、研修事務）を一体的に委託することにより、スケールメリットを生かした事務の効率化を検討しています。		令和元年度	98.5%	1,419,542	13,008	8,258	0	
				令和2年度	97.8%	1,807,015	27,410	13,149	0	
7 事業内容				11 本事業に係る所管課の意見（一次評価）						
		①実施対象業務 人事課庶務業務、会計年度任用職員、職員厚生会業務、特別区職員互助組合業務、給与計算業務、財産形成貯蓄関係業務、東京都職員共済組合関係業務、研修事務運営業務等		1 継続 <input checked="" type="checkbox"/> 2 統合 <input type="checkbox"/> 3 縮小・一部廃止 <input type="checkbox"/> 4 廃止 <input type="checkbox"/>						
		②実施時期 通年		会計年度任用職員及び人材派遣の活用は、簡素で効率的な組織運営を実現する上で不可欠な事業ですが、より効率的な事務執行に向けて、執行方法を改善する必要があります。						
		③対象業務について、令和3年度から委託で対応することで、年間7,812時間の事務を処理し、必要経費は16,314千円（研修関係業務を除く）を見込んでいます。		本事業で実施している人事庶務業務委託に給与支給、福利厚生、研修実施の事務を統合し、一体的に委託することで、スケールメリットを活かし、時期的な業務の繁忙にも柔軟に対応できる執行体制を構築することとします。						
8 事業実績・指標				12 事務事業評価における最終評価						
指標1	会計年度任用職員数			指標2	欠員代替等に伴う人材派遣数			1 継続 <input type="checkbox"/> 2 統合 <input checked="" type="checkbox"/> 3 縮小・一部廃止 <input type="checkbox"/> 4 廃止 <input type="checkbox"/>		
	当初予定	実績	達成率		当初予定	実績	達成率			
平成30年度	719	717	99.7%	平成30年度	58	72	124.1%			
令和元年度	717	765	106.7%	令和元年度	83	96	115.7%			
令和2年度	765	-	-	令和2年度	87	-	-	人事庶務業務委託を福利厚生、社会保険、研修実施の事務委託と統合し、一体的に運用することで、スケールメリットを活かした業務の効率化と、時季的な繁忙にも柔軟に対応可能な執行体制の整備が期待できるため、「統合」と評価します。		
9 基本計画・個別計画・関連する法令等										
		労働者派遣法、港区会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例								

令和2年度事務事業評価シート

所管課	総務部 人事課	NO	100
-----	---------	----	-----

(単位：千円)

1 事業名		服務管理		10 事業費の状況							
2 基本政策		-		予算状況の内訳			決算状況				
3 政策名		(30) 職員がチャレンジ精神を持ち、先見性ある政策を創造する区政運営を推進する		年度	当初予算額	流用	補正予算	予算現額	決算額	執行率	
4 施策名		① 未来を着実に捉え、挑戦し続ける執行体制の整備		平成30年度	6,359	257	0	6,616	6,541	98.9%	
5 事業説明文		網紀の保持、服務規律の確保に向けた服務指導の実施、職員の傷病等に伴う病気休職事務、職員証、ネームプレートの作成、ハラスメント防止週間の実施、職員表彰（勤労賞・篤行賞）に関わる式典・記念品・感謝状経費、職員子育て支援プログラム（育児休業者職場復帰支援プログラム等）の実施		令和元年度	6,227	163	0	6,390	6,316	98.8%	
6 背景、経緯		【育児休業者復帰支援プログラム】 1 導入の経緯 育児休業を取得する常勤職員の職場復帰を支援するために平成20年4月から導入 2 育児休業者復帰支援プログラムにおける当初予算額/決算額 平成30年度：712,800円/414,000円 令和元年度：470,880円/504,000円 令和2年度：488,400円/未定		令和2年度	3,817	-	-	-	-	-	
7 事業内容		【育児休業者復帰支援プログラム】 (1) ビジネススキルアップ講座：Excel、Word等のOfficeシリーズ、資格試験スキルシリーズ及び語学シリーズ等 (2) 情報提供システム：妊娠中～職場復帰後までの役立つ情報が配信されるメールサービス等 (3) 交流支援システム：上司から育児休業取得者に向けたメール配信機能、総合掲示板を利用した情報交換機能 (4) メンタルケア：専門相談員による育児等の悩み、メンタルヘルズ相談等の実施		財源内訳					/		
8 事業実績・指標		指標1 職場復帰支援プログラム利用回数 (1月あたりの延べ回数)		指標2 職場復帰支援プログラム利用実人数		11 本事業に係る所管課の意見（一次評価）					
		当初予定		実績		達成率		1 継続 2 統合 3 縮小・一部廃止 4 廃止			
		平成30年度		平成30年度		100.0%		育兒休業者復帰支援プログラムは、職員がスムーズに職場復帰をするための支援を目的とした事業で、職場復帰への不安解消と職場との絆づくりを助長する重要な役割を担っていることから廃止することは困難と考えます。 一方で、以下のとおり、本プログラムが担っている内容を人事課の既存の事業で代替することも可能です。 ① 上司から育児休業取得者へのメール配信 ⇒人事課から上司に育児休業取得者とのコミュニケーションを図るよう定期的な連絡を促すとともに、連絡内容のフォーマットを作成、送付 ② 育児休業取得者のPC等のスキルアップ ⇒人材育成推進担当で貸し出しを行っているテキストを使用 ③ メンタルケア ⇒職員保健室で実施する専門相談医及び保健師による健康相談を活用 以上のことから、現在委託している本プログラム事業は廃止し、人事課内の既存の事業での代替が可能であるため、評価を「縮小・一部廃止」とします。			
		令和元年度		令和元年度		100.0%		12 事務事業評価における最終評価			
		令和2年度		令和2年度		100.0%		1 継続 2 統合 3 縮小・一部廃止 4 廃止			
9 基本計画・個別計画・関連する法令等		港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン		育兒休業者復帰支援プログラムについて、人事課の既存の事業で代替することにより効率化が期待できるため、「縮小・一部廃止」と評価します。							

令和2年度事務事業評価シート

所管課	総務部 人事課	NO	101
-----	---------	----	-----

(単位：千円)

1 事業名		インターンシップ		10 事業費の状況									
2 基本政策		-		予算状況の内訳			決算状況						
3 政策名		(30) 職員がチャレンジ精神を持ち、先見性ある政策を創造する区政運営を推進する		年度	当初予算額	流用	補正予算	予算現額	決算額	執行率			
4 施策名		① 未来を着実に捉え、挑戦し続ける執行体制の整備		平成30年度	17,738	5,730	0	23,468	22,279	94.9%			
5 事業説明文				令和元年度	18,649	-490	0	18,159	16,103	88.7%			
		インターンシップ事業のうち「若者の就業体験」は、若者に対し、区における就業体験の機会を与え、就業意識の向上や区政に対する理解を深めることを目的として、実施しています。		令和2年度	8,345	-	-	-	-	-			
6 背景、経緯				財源内訳									
		不況により若者の完全失業率が高水準で推移していた状況を受け、若者に区における就業体験の機会を与え、就業意識の向上や区政に対する理解を深めるため、平成16年度にビジネス版インターンシップとして実施し、平成17年度から若者の就業体験事業として本格実施しました。 (参考) 新規採用者数の3年ごとの経過 H17…11人、H20…13人、H23…14人、H26…6人、H29…6人		年度	一般財源割合	一般財源	国庫支出金	都支出金	その他				
				平成30年度	100.0%	0	0	0	17,738				
				令和元年度	100.0%	18,649	0	0	0				
				令和2年度	100.0%	2,735	0	0	5,610				
7 事業内容				11 本事業に係る所管課の意見（一次評価）									
		既卒で過去3年間正規の雇用就業経験がない39歳以下の人を対象に募集し、区の仕事を経験しながら、就職につながる支援を実施します。受入期間は10月から翌年3月までの6ヶ月間で、実習所属及び実習生の双方が希望する場合には期間の更新を可能とします。これまでの臨時職員として採用していたため、賃金等の予算元は本事業でしたが、令和2年度から会計年度任用職員に移行したことに伴い、予算は非常勤職員等管理に計上しています。		1 継続		2 統合		3 縮小・一部廃止		4 廃止			
				東京都が、就職氷河期世代（35～54歳）を主な対象とし、正社員としての就職を目指す「就職氷河期世代キャリア・チャレンジ」事業を実施しているほか、ハローワークにおいては、担当者制による個別支援や就職氷河期世代限定求人を活用した職業紹介、面接トレーニング等を行う、「ミドル世代チャレンジコーナー」を設置しています。また、特別区においては、令和2年度から令和4年度までの間、就職氷河期世代（34～50歳）を対象とした採用選考を実施していることや、区でも、ハローワーク品川との共催で、35歳以下の人を対象にミニ面接会を行い、若者の就労支援を行っていることから、若者の就業体験事業を縮小します。 なお、本事業の縮小に伴い、約2,694千円（1,347千円×2人）の経費削減が見込まれます。									
8 事業実績・指標				12 事務事業評価における最終評価									
		実習生の新規採用者数		実習生の退職後の正規就労率 (当初予定…新規採用者数)		1 継続		2 統合		3 縮小・一部廃止		4 廃止	
指標1	当初予定	実績	達成率	指標2	当初予定	実績	達成率						
平成30年度	6	7	116.7%	平成30年度	7	0	0.0%						
令和元年度	3	1	33.3%	令和元年度	1	0	0.0%						
令和2年度	2	-	-	令和2年度	-	-	-						
9 基本計画・個別計画・関連する法令等				インターンシップ事業のうち、「若者の就業体験」事業については、東京都やハローワークにおける類似事業の充実のほか、区における若者の就労支援対策を実施していること等を踏まえ、当該事業の規模を見直すことから、「縮小・一部廃止」と評価します。									

令和2年度事務事業評価シート

所管課	総務部 人事課	NO	102
-----	---------	----	-----

(単位：千円)

1 事業名		被服貸与		10 事業費の状況						
2 基本政策		-		予算状況の内訳				決算状況		
3 政策名		(30) 職員がチャレンジ精神を持ち、先見性ある政策を創造する区政運営を推進する		年度	当初予算額	流用	補正予算	予算現額	決算額	執行率
4 施策名		① 未来を着実に捉え、挑戦し続ける執行体制の整備		平成30年度	8,588	1,539	0	10,127	10,092	99.7%
5 事業説明文		港区被服貸与規程に基づき、該当者に対し職務遂行上必要な被服及び靴等を貸与します。		令和元年度	8,588	100	0	8,688	8,667	99.8%
6 背景、経緯		被服貸与規程は、昭和42年に制定され、昭和60年に全部改正が行われています。かつては、全職員を対象に事務服が貸与されていたこともありましたが、貸与規程の改正により、安全・衛生の観点から被服を必要とするものに限定されています。また、貸与品の有効活用を促進するため、原則として採用時や人事異動時に貸与し、既貸与品が汚損・破損による使用できなくなった場合に申請に基づき再貸与するよう、一般職員の貸与被服の貸与期間を破損時までとする規定改正が平成22年に行われました。このような見直しにより年々予算規模は縮小し、15年前と比較して2分の一以下の規模となっています。		財源内訳						
7 事業内容		被服貸与規程に基づき、常勤職員の貸与対象者に被服、靴等を貸与します。 年度当初対象者：新規採用者及び人事異動で対象者となった職員 随時：年度当初対象者以外で破損により貸与が必要な職員 みなとリサイクル清掃事務所の該当者は、貸与期間の定めが破損時までとは違う定め方であり、規程の定めによる貸与サイクルで貸与しています。		年度	一般財源割合	一般財源	国庫支出金	都支出金	その他	
8 事業実績・指標		被服（靴）の貸与数（単位：着／足）		平成30年度	100.0%	8,588	0	0	0	
指標1	当初予定	実績	達成率	指標2	当初予定	実績	達成率			
平成30年度	3,200	3,078	96.2%	平成30年度						
令和元年度	2,900	2,313	79.8%	令和元年度						
令和2年度	2,957	-	-	令和2年度						
9 基本計画・個別計画・関連する法令等				11 本事業に係る所管課の意見（一次評価）						
				1 継続 2 統合 3 縮小・一部廃止 4 廃止						
				職員の福利厚生事業については、区民の厳しい目が向けられており、内容の精査と適切な実施に努めることが必須であるとの認識を前提として、貸与被服については業務を効率的かつ安全に遂行するために労働安全の観点から事業主の責務を果たすために貸与しているものです。 加えて、被服を貸与することが服装の統一化となり、いわば制服（ユニフォーム）としての効果が期待できます。区の規律が守られ、作業効率の向上や職員間の連帯意識の向上にも寄与することに繋がり、地域で業務にあたっている職員が港区の職員であると一目でわかることが区民に安心感を与える効果もあります。 これまでも見直しを行ってきていますが、公費を財源とする事業であることや今後見込まれる厳しい財政状況を踏まえ、あらためて貸与実績を検証し、労働安全上の観点から必要不可欠な職場や職種、品目に限定するなど、労使間での協議のもと貸与品目の精査を行います。						
				12 事務事業評価における最終評価						
				1 継続 2 統合 3 縮小・一部廃止 4 廃止						
				貸与被服の利用実態を検証し、対象とする職場や職種、品目を改めて整理し、精査を行う必要があることから、「縮小・一部廃止」と評価します。						

令和2年度事務事業評価シート

所管課	総務部 人事課	NO	103
-----	---------	----	-----

(単位：千円)

1 事業名		福利厚生事務		10 事業費の状況							
2 基本政策		-		予算状況の内訳				決算状況			
3 政策名		(30) 職員がチャレンジ精神を持ち、先見性ある政策を創造する区政運営を推進する		年度	当初予算額	流用	補正予算	予算現額	決算額	執行率	
4 施策名		① 未来を着実に捉え、挑戦し続ける執行体制の整備		平成30年度	6,418	23	0	6,441	6,433	99.9%	
5 事業説明文		職員休養室の寝具のクリーニング及び乾燥消毒に係る費用、福利厚生事務（近接地内旅行、社会保険業務委託料、福利厚生事務委託料）に係る費用を支出します。		令和元年度	8,160	0	0	8,160	8,152	99.9%	
6 背景、経緯		本事業のうち、再任用職員、会計年度任用職員の社会保険手続をより迅速かつ充実させるため、平成30年度から社会保険労務士に社会保険業務を委託しています。 また、人事課内の定型的業務について、業務運営の効率化を図るため、令和2年度の秋から福利厚生事務等業務委託を開始予定です。		令和2年度	15,680	-	-	-	-	-	
7 事業内容		①実施対象：社会保険事務、福利厚生事務、職員休養室寝具クリーニング・乾燥消毒 ②実施時期 通年 ③実績に応じ、支出		財源内訳							
8 事業実績・指標		指標1		社会保険 取扱件数		指標2		雇用保険 取扱件数		11 本事業に係る所管課の意見（一次評価）	
		当初予定		実績		達成率		当初予定		1 継続	
		平成30年度		350		397		113.4%		2 統合	
		令和元年度		350		400		114.3%		3 縮小・一部廃止	
		令和2年度		450		-		-		4 廃止	
9 基本計画・個別計画・関連する法令等										12 事務事業評価における最終評価	
										1 継続	
										2 統合	
										3 縮小・一部廃止	
										4 廃止	
										本事業の実施に実施に係る福利厚生及び社会保険の各事務委託を人事課事務委託に統合し、一体的に運用することで、スケールメリットを活かした効率的な事務執行が期待できるため、「統合」と評価します。	

令和2年度事務事業評価シート

所管課	総務部 人事課	NO	104
-----	---------	----	-----

(単位：千円)

1 事業名				職員健康保持増進				10 事業費の状況																																										
2 基本政策				-				<table border="1"> <tr> <td></td> <td colspan="3">予算状況の内訳</td> <td colspan="3">決算状況</td> </tr> <tr> <td></td> <td>年度</td> <td>当初予算額</td> <td>流用</td> <td>補正予算</td> <td>予算現額</td> <td>決算額</td> <td>執行率</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成30年度</td> <td>7,469</td> <td>-1,249</td> <td>0</td> <td>6,220</td> <td>6,220</td> <td>100.0%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>令和元年度</td> <td>7,258</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>7,258</td> <td>6,927</td> <td>95.4%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>令和2年度</td> <td>7,155</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </table>					予算状況の内訳			決算状況				年度	当初予算額	流用	補正予算	予算現額	決算額	執行率		平成30年度	7,469	-1,249	0	6,220	6,220	100.0%		令和元年度	7,258	0	0	7,258	6,927	95.4%		令和2年度	7,155	-	-	-	-	-
	予算状況の内訳			決算状況																																														
	年度	当初予算額	流用	補正予算	予算現額	決算額	執行率																																											
	平成30年度	7,469	-1,249	0	6,220	6,220	100.0%																																											
	令和元年度	7,258	0	0	7,258	6,927	95.4%																																											
	令和2年度	7,155	-	-	-	-	-																																											
3 政策名				(30) 職員がチャレンジ精神を持ち、先見性ある政策を創造する区政運営を推進する																																														
4 施策名				①未来を着実に捉え、挑戦し続ける執行体制の整備																																														
5 事業説明文				職員のメンタル疾患の早期発見、面接相談、電話相談、職場復帰支援、ストレスチェック、研修、啓発活動等を実施する「事業場外資源によるケア」として、主治医と港区専門相談医、産業保健スタッフと連携をとりながら、職員と職場の管理監督者の支援及び総合的なメンタルヘルスサポートを行います。																																														
6 背景、経緯				<p>○平成18年3月に厚生労働省は「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を定め、職場におけるメンタルヘルスケアとして4つのケア（セルフケア・ラインケア・事業場内産業保健スタッフ等によるケア・事業場外資源によるケア）が継続的かつ計画的に行われることが重要であるとしてきました。</p> <p>○平成18年度から「こころの健康づくり事業（EAP）」として、事業場外資源によるストレス診断、電話相談、カウンセリングを実施しています。</p> <p>○平成20年度から「メンタルヘルスサポート事業」を開始し、危機対応・管理監督者支援・職場復帰支援等を実施しています。</p> <p>○平成22年度から「港区職員支援プログラム（EAP）事業」開始し「こころの健康づくり事業」と「メンタルヘルスサポート事業」を統合し、現在に至ります。</p>				<table border="1"> <tr> <td></td> <td>年度</td> <td>一般財源割合</td> <td>一般財源</td> <td>国庫支出金</td> <td>都支出金</td> <td>その他</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成30年度</td> <td>100.0%</td> <td>7,469</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>令和元年度</td> <td>100.0%</td> <td>7,258</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>令和2年度</td> <td>100.0%</td> <td>7,155</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </table>					年度	一般財源割合	一般財源	国庫支出金	都支出金	その他		平成30年度	100.0%	7,469	0	0	0		令和元年度	100.0%	7,258	0	0	0		令和2年度	100.0%	7,155	0	0	0											
	年度	一般財源割合	一般財源	国庫支出金	都支出金	その他																																												
	平成30年度	100.0%	7,469	0	0	0																																												
	令和元年度	100.0%	7,258	0	0	0																																												
	令和2年度	100.0%	7,155	0	0	0																																												
7 事業内容				<p>1 相談業務（令和元年度実績） 職員及びその家族への相談対応（114件）、管理監督者への相談対応（40件）、危機対応職員・組織へのカウンセラー派遣（2所属 22件）、病気休職者への職場復帰支援（15件）</p> <p>2 ストレスチェック（令和元年度実績） ストレスチェックの実施、高ストレス者との医師面談の実施（21件）、組織診断結果に基づく所属長面談（29件）</p> <p>3 メンタルヘルス研修 新任研修、主任主事昇任時研修、管理職研修、セルフケア研修等</p>				<p>11 本事業に係る所管課の意見（一次評価）</p> <p>1 継続 2 統合 3 縮小・一部廃止 4 廃止</p>																																										
8 事業実績・指標				<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">指標1</td> <td colspan="3">職員及び家族の相談件数</td> <td rowspan="2">指標2</td> <td colspan="3">管理監督者の相談件数</td> </tr> <tr> <td>当初予定</td> <td>実績</td> <td>達成率</td> <td>当初予定</td> <td>実績</td> <td>達成率</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>130</td> <td>76</td> <td>58.5%</td> <td>平成30年度</td> <td>60</td> <td>32</td> <td>53.3%</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>130</td> <td>114</td> <td>87.7%</td> <td>令和元年度</td> <td>60</td> <td>40</td> <td>66.7%</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>120</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>令和2年度</td> <td>60</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </table>				指標1	職員及び家族の相談件数			指標2	管理監督者の相談件数			当初予定	実績	達成率	当初予定	実績	達成率	平成30年度	130	76	58.5%	平成30年度	60	32	53.3%	令和元年度	130	114	87.7%	令和元年度	60	40	66.7%	令和2年度	120	-	-	令和2年度	60	-	-	<p>12 事務事業評価における最終評価</p> <p>1 継続 2 統合 3 縮小・一部廃止 4 廃止</p>				
指標1	職員及び家族の相談件数			指標2	管理監督者の相談件数																																													
	当初予定	実績	達成率		当初予定	実績	達成率																																											
平成30年度	130	76	58.5%	平成30年度	60	32	53.3%																																											
令和元年度	130	114	87.7%	令和元年度	60	40	66.7%																																											
令和2年度	120	-	-	令和2年度	60	-	-																																											
9 基本計画・個別計画・関連する法令等				労働安全衛生法、労働者の心の健康の保持増進のための指針（厚生労働省）				<p>仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が全国的に高くなっている中、区においても、職員のメンタルヘルス不調による病気休暇・休職者が増加傾向にあります。区は平成18年度から外部相談窓口を設置し、職員の健康相談を実施していますが、メンタル不調者数は令和元年度に過去最多となりました。週1回、職員保健室では精神科医による専門相談医面談を実施していますが、相談者の増加に伴い、十分な面談時間の確保に困難が生じています。一方で、外部相談窓口への相談件数は、年間114件（リピーター含む）と利用者が少ない状況となっています。このため、事業場外資源による相談業務を廃止し、職員保健室の専門相談医等を増員しメンタルヘルス不調者の相談対応及びケアを行います。</p> <p>相談業務に係る委託については利用実績を踏まえ廃止し、職員保健室の専門相談医等を充実することによる業務改善を図ることから、「縮小・一部廃止」と評価します。</p>																																										

令和2年度事務事業評価シート

所管課	総務部 人材育成推進担当	NO	105
-----	--------------	----	-----

(単位：千円)

1 事業名				人材育成・研修				10 事業費の状況																																									
2 基本政策				-																																													
3 政策名				(30) 職員がチャレンジ精神を持ち、先見性ある政策を創造する区政運営を推進する				<table border="1"> <tr> <th rowspan="2">年度</th> <th colspan="3">予算状況の内訳</th> <th colspan="2">決算状況</th> </tr> <tr> <th>当初予算額</th> <th>流用</th> <th>補正予算</th> <th>予算現額</th> <th>決算額</th> <th>執行率</th> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>35,929</td> <td>184</td> <td>0</td> <td>36,113</td> <td>35,418</td> <td>98.1%</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>35,770</td> <td>-40</td> <td>0</td> <td>35,730</td> <td>34,586</td> <td>96.8%</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>35,302</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </table>				年度	予算状況の内訳			決算状況		当初予算額	流用	補正予算	予算現額	決算額	執行率	平成30年度	35,929	184	0	36,113	35,418	98.1%	令和元年度	35,770	-40	0	35,730	34,586	96.8%	令和2年度	35,302	-	-	-	-	-					
年度	予算状況の内訳			決算状況																																													
	当初予算額	流用	補正予算	予算現額	決算額	執行率																																											
平成30年度	35,929	184	0	36,113	35,418	98.1%																																											
令和元年度	35,770	-40	0	35,730	34,586	96.8%																																											
令和2年度	35,302	-	-	-	-	-																																											
4 施策名				②戦略的な人材育成の推進																																													
5 事業説明文				公務員意識の高揚と職務遂行上の必要な知識と能力を向上させるため、職員に対し研修・人材育成を実施します。																																													
6 背景、経緯				<p>基本計画に基づく諸施策の実現のためには、職員に求められる知識・能力の高度化を踏まえて、「個」の力を最大限に生かして組織力を向上させる必要があります。「港区人材育成方針(改定版)」においても、本事業では、職員に対し、研修や人材育成事業を実施し、高い資質と意欲を持った職員を組織をあげて育成することを目的としています。</p> <p>職員に求められる能力の向上には、職層研修をはじめとして、基本的な実務に関する研修や能力開発につながるスキルアップ研修等を体系的に実施することや、各職場におけるOJTを推進する必要があります。</p> <p>そこで、民間の実行力による研修業務委託（H20年度以降全面委託）や特別区等の団体が合同で実施する共同研修を活用して、多種多様な研修メニューを提供するとともに、各職場の状況に合わせた職場研修や、新規採用職員の育成を中心としたOJTの推進により、職員の人材育成に取り組んでいます。</p>				<table border="1"> <tr> <th rowspan="2">年度</th> <th colspan="5">財源内訳</th> </tr> <tr> <th>一般財源割合</th> <th>一般財源</th> <th>国庫支出金</th> <th>都支出金</th> <th>その他</th> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>100.0%</td> <td>35,929</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>100.0%</td> <td>35,770</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>100.0%</td> <td>35,302</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </table>				年度	財源内訳					一般財源割合	一般財源	国庫支出金	都支出金	その他	平成30年度	100.0%	35,929	0	0	0	令和元年度	100.0%	35,770	0	0	0	令和2年度	100.0%	35,302	0	0	0									
年度	財源内訳																																																
	一般財源割合	一般財源	国庫支出金	都支出金	その他																																												
平成30年度	100.0%	35,929	0	0	0																																												
令和元年度	100.0%	35,770	0	0	0																																												
令和2年度	100.0%	35,302	0	0	0																																												
7 事業内容				<p><事業概要></p> <p>(1) 区研修（語学研修を含む）の実施、(2) 人材育成の実施、(3) 自己啓発への支援</p> <p><前年度の主な実績></p> <p>(1) 職層研修 新任研修93人、現任研修245人、主任研修132人、管理監督者研修338人、技能系研修11人</p> <p>(2) 実務研修583人 (3) 悉皆研修1,544人 (4) 選択式研修150人 (5) 派遣研修5人</p> <p>(6) 自己啓発支援16人</p>				<p>11 本事業に係る所管課の意見（一次評価）</p> <p>1 継続 2 統合 3 縮小・一部廃止 4 廃止</p> <p>人材育成部門と所属長が一体となり、職員のスキル・キャリアアップ及び専門職の育成に取り組むためのスキームを強化し、研修と研修以外の手法を組み合わせた職員の人材育成を推進するため、既存事業の「人材育成・研修」「職場研修」「共同研修」を廃止し、新規「人材育成」に統合します。</p> <p>【現行の各事業の整理の考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・既存の研修は、真に必要な研修に絞つつ、能力強化のテーマに基づき再編します。 ・自己啓発支援（通信教育等に係る費用助成）は、資格取得を目的とした内容のみ受講対象とします。 ・自主研究グループ活動助成は、過去の実績を踏まえ、廃止します。 ・語学研修は、ポкетークの導入や過去の受講実績を踏まえ、廃止します。 <p>【管理監督者の登用に向けた重点的な取組】</p> <p>マネジメント力向上研修の新設（係長3年目）、人材育成部門による管理監督者等への面談効果検証の方法：管理監督職の数の増、管理監督職に占める女性割合の増</p>																																									
8 事業実績・指標				<table border="1"> <tr> <th rowspan="2">指標1</th> <th colspan="3">職層研修の受講者数</th> <th rowspan="2">指標2</th> <th colspan="3">実務研修の受講者数</th> </tr> <tr> <th>当初予定</th> <th>実績</th> <th>達成率</th> <th>当初予定</th> <th>実績</th> <th>達成率</th> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>779</td> <td>731</td> <td>93.8%</td> <td>平成30年度</td> <td>534</td> <td>497</td> <td>93.1%</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>912</td> <td>819</td> <td>89.8%</td> <td>令和元年度</td> <td>760</td> <td>583</td> <td>76.7%</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>885</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>令和2年度</td> <td>578</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </table>				指標1	職層研修の受講者数			指標2	実務研修の受講者数			当初予定	実績	達成率	当初予定	実績	達成率	平成30年度	779	731	93.8%	平成30年度	534	497	93.1%	令和元年度	912	819	89.8%	令和元年度	760	583	76.7%	令和2年度	885	-	-	令和2年度	578	-	-	<p>12 事務事業評価における最終評価</p> <p>1 継続 2 統合 3 縮小・一部廃止 4 廃止</p> <p>平成30年4月に実施した人事制度改正を踏まえ、管理監督職の増強・成長支援や女性職員の登用・活躍推進など、人材育成上の課題と取組方針を明確にした上で、従来の研修偏重から脱却し、職員一人ひとりの資質、能力、経験等の人材情報を基礎とした、新たな人材育成のスキームを構築する必要があります。</p> <p>デジタル・トランスフォーメーションの進展など社会情勢の変化も視野に、目的別に能力開発・成長支援の取組を体系化し、効果検証が可能な仕組みとした上で、各職場で職員の指導・育成を担う所属長等と連携した計画的かつ実践的な人材育成に転換するため、本事業は「廃止」と評価します。</p>			
指標1	職層研修の受講者数			指標2	実務研修の受講者数																																												
	当初予定	実績	達成率		当初予定	実績	達成率																																										
平成30年度	779	731	93.8%	平成30年度	534	497	93.1%																																										
令和元年度	912	819	89.8%	令和元年度	760	583	76.7%																																										
令和2年度	885	-	-	令和2年度	578	-	-																																										
9 基本計画・個別計画・関連する法令等				地方公務員法 第39条、港区人材育成方針（令和2年2月改定）、港区職員研修実施要綱 等																																													

令和2年度事務事業評価シート

所管課	総務部 人材育成推進担当	NO	106
-----	--------------	----	-----

(単位：千円)

1 事業名				職場研修				10 事業費の状況									
2 基本政策				-													
3 政策名				(30) 職員がチャレンジ精神を持ち、先見性ある政策を創造する区政運営を推進する				年度		予算状況の内訳			決算状況				
4 施策名				②戦略的な人材育成の推進				年度	当初予算額	流用	補正予算	予算現額	決算額	執行率			
5 事業説明文				業務上必要となる知識・技能の修得と、区民の安全・安心を確保するさまざまな施策を推進するため、各職場の状況に合わせた研修の実施や資格取得を推進します。				平成30年度	9,240	-66	0	9,174	7,534	82.1%			
								令和元年度	9,913	-23	0	9,890	7,745	78.3%			
								令和2年度	9,409	-	-	-	-	-			
6 背景、経緯				職場研修は、各部・課において業務上必要となる知識・技術を身に付けるために、各部・課が選択・企画して行う研修であり、OJTの一つとして位置付けています。対象者は全職員（会計年度任用職員を含む）であり、外部研修機関の研修を受講する派遣研修や、各部・課が主催し、関係部署の職員が受講する企画型の研修等があります。各事業所管が人事課から研修予算の執行委任を受けて実施しており、人事課が研修実施及び予算の執行管理を行っています。受講結果は、毎年度当初に執行状況調書により報告を受け把握しています。 東日本大震災の教訓を踏まえ、平成24年度から防災士の資格取得を推進しています。平成26年度からは、防災課と協議した上で、職員住宅入居者を対象に含めて、資格取得の推進と取得者の把握を行っています。				財源内訳									
年度		一般財源割合	一般財源					国庫支出金	都支出金	その他							
平成30年度		100.0%	9,240					0	0	0							
令和元年度		100.0%	9,913					0	0	0							
令和2年度		93.0%	8,752	657	0	0											
7 事業内容				(事業概要) (1) 各職場の状況に合わせた研修の実施・参加 (2) 「防災士」資格取得の推進 (前年度実績) 部門研修実施回数：332回、参加人数：1,786人 防災士資格取得者数：290人（取得割合12.8%）				11 本事業に係る所管課の意見（一次評価）									
								1 継続 2 統合 3 縮小・一部廃止 4 廃止									
8 事業実績・指標								人材育成部門と所属長が一体となり、職員のスキル・キャリアアップ及び専門職の育成に取り組むためのスキームを強化し、研修と研修以外の手法を組み合わせた職員の人材育成を推進するため、既存事業の「人材育成・研修」「職場研修」「共同研修」を廃止し、新規「人材育成」に統合します。 【現行の各事業の整理の考え方】 ・既存の研修は、各課での評価（必要性、業務への還元の見点）に基づき、原則、職務上受講が必須であり、代替不可能な（前年度受講者からの引継ぎや内部講師による実施ができない）研修のみ実施します。 ・土木、建築、保健師、福祉（ケースワーカー）、児童福祉司・心理司等の専門職のスキルアップや、保育園、児童館等の専門分野に欠かすことのできない研修は内容を精査して継続的に実施します。									
指標1		部門研修の受講者数		指標2		防災士資格取得者数		12 事務事業評価における最終評価									
		当初予定	実績	達成率			当初予定	実績	達成率	1 継続 2 統合 3 縮小・一部廃止 4 廃止							
平成30年度		2,349	1,868	79.5%	平成30年度		40	35	87.5%	平成30年4月に実施した人事制度改正を踏まえ、管理監督職の増強・成長支援や女性職員の登用・活躍推進など、人材育成上の課題と取組方針を明確にした上で、従来の研修偏重から脱却し、職員一人ひとりの資質、能力、経験等の人材情報を基礎とした、新たな人材育成のスキームを構築する必要があります。 デジタル・トランスフォーメーションの進展など社会情勢の変化も視野に、目的別に能力開発・成長支援の取組を体系化し、効果検証が可能な仕組みとした上で、各職場で職員の指導・育成を担う所属長等と連携した計画的かつ実践的な人材育成に転換するため、本事業は「廃止」と評価します。							
令和元年度		2,563	1,786	69.7%	令和元年度		43	39	90.7%								
令和2年度		2,841	-	-	令和2年度		30	-	-								
9 基本計画・個別計画・関連する法令等																	
地方公務員法 第39条、港区人材育成方針（令和2年2月改定）、港区職員研修実施要綱 等																	

令和2年度事務事業評価シート

所管課	総務部 人材育成推進担当	NO	107
-----	--------------	----	-----

(単位：千円)

1 事業名	共同研修			10 事業費の状況																																									
2 基本政策	-			予算状況の内訳			決算状況																																						
3 政策名	(30) 職員がチャレンジ精神を持ち、先見性ある政策を創造する区政運営を推進する			年度	当初予算額	流用	補正予算	予算現額	決算額	執行率																																			
4 施策名	②戦略的な人材育成の推進			平成30年度	12,114	455	0	12,569	12,394	98.6%																																			
5 事業説明文	区における研修等を補完・支援するため特別区職員研修所等が主催する研修へ参加し、職員のスキルアップを図ります。			令和元年度	14,187	23	0	14,210	13,832	97.3%																																			
6 背景、経緯	共同研修は、特別区職員研修所研修と第一ブロック合同研修から構成されています。特別区職員研修所研修は、特別区人事・厚生事務組合が運営しており、23区全体の職員研修を保管・支援する目的で、専門性とスケールメリットを活かした研修を実施しています。費用は、23区及び団体からの分担金の拠出されており、分担金額は均等割負担と毎年の需要数調査に基づく参加者割負担（平成19年度から導入）を合わせたものとしています。第一ブロック合同研修は、第一ブロックの4区（千代田、中央、港、新宿）で、管理職昇任選考の対策講座や課長補佐昇任時研修など、対象者の少ない研修について、4区が持ち回りで研修の企画を担当しています。研修に係る費用は、4区で按分または均等割りで分担金を支出しています。			令和2年度	14,123	-	-	-	-	-																																			
7 事業内容	<p>〈事業概要〉</p> <p>(1) 特別区職員研修への参加</p> <p>(2) 第一ブロック合同研修の実施・参加</p> <p>〈前年度実績〉</p> <p>(1) 特別区職員研修への参加515人（内訳：職層研修321人、専門研修114人、ステップアップ研修他80人）</p> <p>(2) 第一ブロック研修70人（内訳：教養講座11人、OA研修46人、課長補佐昇任時研修10人、研修担当者研修3人）</p>			財源内訳																																									
8 事業実績・指標	<table border="1"> <tr> <th rowspan="2">指標1</th> <th colspan="3">特別区職員研修受講者数</th> <th rowspan="2">指標2</th> <th colspan="3">第一ブロック研修受講者数</th> </tr> <tr> <th>当初予定</th> <th>実績</th> <th>達成率</th> <th>当初予定</th> <th>実績</th> <th>達成率</th> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>510</td> <td>508</td> <td>99.6%</td> <td>平成30年度</td> <td>96</td> <td>70</td> <td>72.9%</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>595</td> <td>515</td> <td>86.6%</td> <td>令和元年度</td> <td>99</td> <td>73</td> <td>73.7%</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>581</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>令和2年度</td> <td>71</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </table>			指標1	特別区職員研修受講者数			指標2	第一ブロック研修受講者数			当初予定	実績	達成率	当初予定	実績	達成率	平成30年度	510	508	99.6%	平成30年度	96	70	72.9%	令和元年度	595	515	86.6%	令和元年度	99	73	73.7%	令和2年度	581	-	-	令和2年度	71	-	-	<p>11 本事業に係る所管課の意見（一次評価）</p> <p>1 継続 2 統合 3 縮小・一部廃止 <input type="checkbox"/> 4 廃止</p> <p>人材育成部門と所属長が一体となり、職員のスキル・キャリアアップ及び専門職の育成に取り組むためのスキームを強化し、研修と研修以外の手法を組み合わせた職員の人材育成を推進するため、既存事業の「人材育成・研修」「職場研修」「共同研修」を廃止し、新規「人材育成」に統合します。</p> <p>【現行の各事業の整理の考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職層研修のうち、新任研修、管理職昇任前研修のみ共同研修に参加し、現任研修、係長研修は区研修に統合します。 ・ステップアップ研修（思考力、プレゼン力向上等）は不参加とし、区で実施する職層研修の一部に統合します。 ・専門研修（児童福祉司法定研修、課税、保育、子育て、街づくり分野等）の参加は継続します。 			
指標1	特別区職員研修受講者数				指標2	第一ブロック研修受講者数																																							
	当初予定	実績	達成率	当初予定		実績	達成率																																						
平成30年度	510	508	99.6%	平成30年度	96	70	72.9%																																						
令和元年度	595	515	86.6%	令和元年度	99	73	73.7%																																						
令和2年度	581	-	-	令和2年度	71	-	-																																						
9 基本計画・個別計画・関連する法令等	地方公務員法 第39条、共同研修実施概要、第一ブロック合同研修事務取扱要綱 等			<p>12 事務事業評価における最終評価</p> <p>1 継続 2 統合 3 縮小・一部廃止 <input type="checkbox"/> 4 廃止</p> <p>平成30年4月に実施した人事制度改正を踏まえ、管理監督職の増強・成長支援や女性職員の登用・活躍推進など、人材育成上の課題と取組方針を明確にした上で、従来の研修偏重から脱却し、職員一人ひとりの資質、能力、経験等の人材情報を基礎とした、新たな人材育成のスキームを構築する必要があります。</p> <p>デジタル・トランスフォーメーションの進展など社会情勢の変化も視野に、目的別に能力開発・成長支援の取組を体系化し、効果検証が可能な仕組みとした上で、各職場で職員の指導・育成を担う所属長等と連携した計画的かつ実践的な人材育成に転換するため、本事業は「廃止」と評価します。</p>																																									