

第5次総合計画 中期戦略事業プラン 事務事業評価シート

事業名	職員の人材育成の推進			事業番号	40-102
事務事業担当	部名	部長名	課名	課等の長	
	総務部	吉川 武士	職員課	河原 康二	

計 画 (Plan)					
総合計画体系	自治力	まちづくり目標	5	みんなで考え行動するまち	
		基本政策	10	市民と行政がともに力を合わせて歩むまちづくり	
		施策展開の方向	18	次代へつながる確かな行財政運営ができるまちをつくる	
		施策	40	市民に信頼される市政の推進	
予算事業名	職員研修費				
事務区分〔選択〕	<input checked="" type="radio"/> 自治事務	<input type="radio"/> 法定受託事務	(選択してください)→	法令上の位置づけ	実施する規定はない
事業開始年度	開始年度	平成30年度以前	～	終了年度	—
関連法令等					
国・県の計画等				計画期間	
関連個別計画				計画期間	
実施の背景 (事業を取りまく環境・市民ニーズ)	限られた職員数で複雑・多様化する市民ニーズに対応するため、職員一人ひとりの能力・意欲の向上を図る仕組み作りが必要です。そのための人材育成の手段として職員研修を継続的に実施するとともに、人事管理制度を効果的に活用していく必要があります。				
目的 (何をどうしたいのか)	市民とのパートナーシップや効率的な行政運営を支える人材を育成するため、職員研修を継続的に実施するとともに、人事評価制度を有効的に活用し、職員の能力・意欲の向上を図ります。				
主な対象 (誰・何を対象に)	全職員				
事業内容 (手段、手法など)	<ul style="list-style-type: none"> 継続的に職員の能力・意欲向上を図るため、「階層別研修」「課題別・職能別研修」「意識啓発特別研修」「派遣研修」を実施します。 職員一人ひとりに求められる能力の向上を図るため、研修内容を随時見直すとともに、若手職員のOJT研修の充実や女性職員の人事育成、人事評価制度との連携を一層強化します。 				
事業行程	項目	年度		令和3年度	令和4年度
		職場研修	人事評価制度と連動したOJTの実施	人事評価制度と連動したOJTの実施	
	職場外研修	優先度の高い階層別研修の実施及び研修項目の見直し、派遣研修の継続	階層別研修の継続実施及び研修項目の見直し、派遣研修の充実		
	人を活かす人事制度	ジョブローテーションや適材適所の人事配置、人事評価制度の随時見直し	ジョブローテーションや適材適所の人事配置、人事評価制度の随時見直し		
	人財の確保	人物重視の採用試験、専門職の計画的な採用	人物重視の採用試験、専門職の計画的な採用		
目 標	【指標名】	【現状値】	年度		
			令和3年度	令和4年度	
	研修受講後の理解度	86% (令和2年度)	90%	90%	



事業実施 (Do)

事業実施 (D○)

事業の「取組方針」 (前年度事務事業評価)	「階層別研修」、「課題別・職能別研修」、「意識啓発特別研修」、「派遣研修」を継続的に実施します。また、若手職員の育成や職場研修の継続実施、管理能力向上に資する研修の実施、多様な人材が活躍できる環境の整備を重点的な取組として位置づけ、研修を通して職員の人材育成を進めていきます。		
実施方法 〔選択・記入〕	<input checked="" type="radio"/> すべて直接実施 <input type="radio"/> 左記以外		
	<input type="checkbox"/> 業務委託	<input type="checkbox"/> 指定管理	委託先又は指定管理者
	<input type="checkbox"/> 補助金		補助先
	<input type="checkbox"/> その他		具体的内容
実施結果	項目	年度	
		令和3年度	令和4年度
	職場研修	人事評価制度と連動したOJTの実施	
	職場外研修	階層別研修の継続実施及び研修項目の見直し、派遣研修の充実	
	人を活かす人事制度	ジョブローテーションや適材適所の人事配置人事評価制度の随時見直し	
人財の確保	人物重視の採用試験、専門職の計画的な採用		
実施した取組の内容	階層別研修8講座、課題別・職能別研修16講座、派遣研修20講座を実施し、研修講座内容の見直しや研修受講の効果を測定しました。		
目標の達成状況	【指標名】	【現状値】	年度
			令和3年度
	研修受講後の理解度	86% (令和2年度)	81%

コスト	年度	令和3年度 実績				令和4年度 実績				
	事業費合計 (a)		1,435	千円				千円		
	内訳	国県支出金 ①	0	千円				千円		
		地方債 ②	0	千円				千円		
		その他特財 ③	21	千円				千円		
		一般財源 (a)-①-②-③	1,414	千円			0	千円		
	国県支出金の内容									
	その他特財の内容	受益者負担	<input type="radio"/> 有 <input checked="" type="radio"/> 無		前回の改定時期					
		その他	まちづくり市民ファンド寄付金積立基金繰入金							
	人件費	正規職員	1.5	人	12,270	千円		人		千円
		その他の職員	0	人	0	千円		人		千円
		人件費合計 (b)	1.5	人	12,270	千円		人		千円
	トータルコスト (a)+(b)		13,705	千円				0	千円	
	単位当たりコスト	対象数	定義		一般職、任期付、再任用		単位		単位	
			対象数		722	人				
		総事業費／対象数		18,982	円					

評 価 (Check)			
進捗状況 〔選択・記入〕	<input type="radio"/> 計画どおり (A) <input checked="" type="radio"/> 概ね計画どおり (B) <input type="radio"/> 計画どおり進捗せず (C)	B	左記判断理由 新型コロナウイルスの影響により延期や中止をした研修はあったものの、階層別研修を中心に、集合研修に加えてリモート研修や動画による研修を複数組み込み、可能な範囲で実施できましたが、目標にはわずかに達することができませんでした。
実施水準 〔選択・記入〕	<input type="radio"/> 他市より高い水準で実施 (A) <input type="radio"/> 他市と同水準で実施 (B) <input type="radio"/> 他市より低い水準で実施 (C) <input checked="" type="radio"/> 一律に比較できない事業	—	他都市の事業内容等 研修内容や人事評価制度の具体的な取り組みは、各市が独自に行っているため、同列での比較対象は難しいと考えます。また、理解度調査は本市職員に対してのみ行っているものであり、他市との比較はできません。
有効性 〔選択・記入〕	<input type="radio"/> 高い (A) <input checked="" type="radio"/> 普通 (B) <input type="radio"/> 低い (C)	B	左記判断理由 階層別、課題別研修等の受講により、職員一人ひとりの知識や能力、意欲向上に活用されています。引き続き、研修後のアンケートや、新たな課題に向けた研修内容を検討し、能力開発や人材育成につながる機会としていきます。
効率性 〔選択・記入〕	<input type="radio"/> 効率的に実施されている (A) <input checked="" type="radio"/> 改善の余地がある (B) <input type="radio"/> 抜本的な改善が必要である (C)	B	左記判断理由 費用対効果や感染症対策の観点から、研修受講者数等に応じて、集合研修や派遣研修、リモート研修を選択するとともに、研修講師との研修目的・内容の共有を図り、効率的で効果的な研修を実施することができました。今後も効率的に研修を実施することができるよう、実施方法や内容を検討する必要があります。


 取組内容の改善 (Action) へ

取組内容の改善 (Action)			
所属長による今後の方向性の判断	方向性 〔選択〕	<input checked="" type="radio"/> 現状のまま継続 <input type="radio"/> 見直しの上継続	事業推進上の課題 地方公務員を取り巻く環境がめまぐるしく変化中、様々な課題に意欲的に取り組む職員の育成が求められるとともに、専門的スキルの習得が必要となっています。また、女性職員のキャリア形成や人事評価やOJTを通じた若手職員の人材育成により、職員一人ひとりの能力向上と、限られた職員数で最大の効果を出せる組織力の向上が不可欠となっています。
令和4年度の取組方針		「階層別研修」、「課題別・職能別研修」、「意識啓発特別研修」、「派遣研修」を継続的に実施します。また、若手職員の育成や職場研修の継続実施、管理能力向上に資する研修の実施、多様な人材が活躍できる環境の整備を重点的な取組として位置づけ、研修を通して職員の人材育成を進めていきます。	
所管部長による総評		限られた職員の中で、複雑化・多様化する市民ニーズや新たな課題に的確に対応するには、職員が多様なスキルを身に付けていく必要があります。社会環境の変化や「新しい生活様式」を踏まえた研修内容の見直し、若手職員・女性職員の人材育成、人事評価を活用したOJT、定年延長職員による人材育成の検討、働きやすい環境の整備など、時代の変化に合わせた取組を一層進めて行く必要があります。	