

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	37-103
事務事業担当	部名	部長名	課名	課等の長	
	総務部	安藤 隆幸	職員課	大津 隆治	

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	2	次代へつなげる確かな行財政運営ができるまちをつくる	
		施策	37	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25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)	職員一人ひとりが行政のプロフェッショナルとして、住みよいふるさとを創造するために自分は何ができるかを常に考え、高度化・複雑化する行政課題や市民ニーズに対し、創造的・独創的な施策をスピード感を持って展開できるか、どれだけ貢献できるかが問われています。また、国においては、地方公務員制度改革に向けた議論が進められており、公務員を取り巻く環境は大きな変化を迎えています。				
目的 (何をどうしたいのか)	人材育成基本方針に掲げるめざすべき職員像に向けて、職員一人ひとりが、求められる能力、必要な能力、伸ばすべき能力を認識して、意欲的に能力開発できる環境を整えます。				
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"> ・毎年度策定する職員研修計画に基づき「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」を持続的に実施します。 ・新たな人事評価制度の導入に伴い、評価者研修の強化を行います。 ・若手職員の育成が急務となっていることから、中堅職員及び若手職員の研修内容の充実を図ります。 ・職場内研修(OJT)の強化や人事評価制度との連携を図りながら、人を活かす人事制度を総合的に実施します。 				
事業行程	項目	年度			
		28年度	29年度		
	職場研修	継続実施	継続実施		
	職場外研修	継続実施	継続実施		
	自己啓発	継続実施	継続実施		
人を活かす人事制度	継続実施	継続実施			
目 標	【指標名】	【現状】	年度		
			28年度	29年度	
	研修受講効果満足度	86点	86点	88点	

 事業実施 (Do)へ

事業実施 (D○)

事業の「取組方針」 (前年度事務事業評価)	<ul style="list-style-type: none"> ・「階層別研修」「課題別・職能別研修」「派遣研修」を継続実施します。 ・受講者アンケートを基に、研修内容・方法を随時見直し、実施します。 ・新たな人事評価制度の導入と人材育成へのより一層の有効活用の検討を行います。 ・若手職員の早期育成、女性職員の管理職登用に向けた取組を一層強化します。 		
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	
		28年度	29年度
	職場研修	継続実施	継続実施
	職場外研修	継続実施	継続実施
	自己啓発	継続実施	継続実施
人を活かす人事制度	継続実施	継続実施	
実施した取組の内容	<input type="radio"/> 階層別研修18講座、課題別・職能別研修23講座、意識啓発特別研修8講座、派遣研修58講座を実施し、研修受講効果測定を測定しました。 <input type="radio"/> 人事評価制度研修等を行い、人材育成に向けた人事評価の役割や目標管理の考え方を再確認しました。		
目標の達成状況	【指標名】	【現状】	年度
			28年度
	研修受講効果満足度	86点	87点
			29年度
			88.4点

コスト	年度		28年度 実績				29年度 実績				
	事業費合計 (a)			4,467	千円		4,427	千円			
内訳	国県支出金 ①			0	千円		0	千円			
	地方債 ②			0	千円		0	千円			
	その他特財 ③			168	千円		219	千円			
	一般財源 (a)-①-②-③			4,299	千円		4,208	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		公益財団法人神奈川県市町村振興協会 市町村職員中央研修所等受講助成金								
人件費	正規職員		1.00	人	8,650	千円	1.00	人	8,730	千円	
	その他の職員		0.00	人	0	千円	0.00	人	0	千円	
	人件費合計 (b)		1.00	人	8,650	千円	1.00	人	8,730	千円	
トータルコスト (a)+(b)					13,117	千円			13,157	千円	
単位当たりコスト	対象数	定義	一般職、任期付、再任用、嘱託職員				単位	一般職、任期付、再任用、嘱託職員			
		対象数			808	人			814	人	
	総事業費 / 対象数				16,234	円			16,163	円	

↓ 評価 (Check) へ

評 価 (Check)

<p>進捗状況 〔選択・記入〕</p>	<p><input checked="" type="radio"/> 計画どおり (A) <input type="radio"/> 概ね計画どおり (B) <input type="radio"/> 計画どおり進捗せず (C)</p>	<p align="center">A</p>	<p>左記判断理由</p>	<p>研修内容の見直しや講師選定等受講者アンケートを参考に研修の企画、立案をするとともに、職員が意欲的に研修を受講したことで、研修受講効果満足度が目標を達成することができました。</p>
<p>実施水準 〔選択・記入〕</p>	<p><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</p>	<p align="center">—</p>	<p>他都市の事業内容等</p>	<p>研修内容や人事評価制度の具体的な取組は、各市が独自に行っているため、同列での比較対象はし難いと考えます。また、満足度調査は本市職員に対してのみ行っているものであり、他市との満足度との比較はできません。</p>
<p>有効性 〔選択・記入〕</p>	<p><input type="radio"/> 高い (A) <input checked="" type="radio"/> 普通 (B) <input type="radio"/> 低い (C)</p>	<p align="center">B</p>	<p>左記判断理由</p>	<p>階層別、課題別研修等、職員一人ひとりの能力の伸展に有効活用されています。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、意欲的に能力開発できる機会を整えていきます。</p>
<p>効率性 〔選択・記入〕</p>	<p><input checked="" type="radio"/> 効率的に実施されている (A) <input 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)</p>	<p align="center">A</p>	<p>左記判断理由</p>	<p>研修受講者数に応じて、集合研修と派遣研修を選択し、費用対効果等の観点から、研修を選択するとともに、研修講師との研修目的・内容の共有化を図り、効率的で効果的な研修を実施することができました。</p>

 取組の改善 (Action) へ

取組内容の改善 (Action)

<p>事業推進上の課題</p>	<p>地方公務員を取り巻く環境がめまぐるしく変化中、これまで以上に職員に求められる能力も多岐にわたるとともに、専門的スキルの習得が必要となっています。一方、女性職員の管理職登用にに向けた取組、人事評価面談やOJT(職場内研修)を通じた若手職員の人材育成による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必要不可欠となっています。</p>
<p>次年度以降の取組の方向性</p>	<p>「階層別研修」、「課題別・職能別研修」、「派遣研修」を継続的に実施します。研修受講者の研修効果をより把握できるよう事務事業評価の指標を見直します。人事評価制度の面談と連携した「職場内研修(OJT)」の強化を図ります。若手職員の早期育成、女性職員の管理職登用にに向けた取組を継続的に実施します。</p>
<p>所管部長による総評</p>	<p>限られた職員数の中で、複雑・多様化する市民ニーズに的確かつ迅速に対応するため、また、高度な市民サービスを継続的に提供するためには、これまで以上に専門的なスキルの習得、若手職員の早期育成、女性職員の登用が必要不可欠です。人事評価制度の面談と連携したOJTの強化を一層進めるとともに、新たな指標を設定した中で、人材育成の取組を継続・強化していく必要があります。</p>