

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	山室 好正	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)	・「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、職員の能力・意欲向上を図ります。 ・研修内容を随時見直すとともに、人事評価制度との連携を一層の強化し、職員一人ひとりに求められる能力の向上を図ります。				
事業行程	項目	年度			
		平成30年度	令和元年度	令和2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	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	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	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	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	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		
			平成30年度	令和元年度	令和2年度
	研修受講後の理解度	—	70%	80%	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)							
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				
			平成30年度	令和元年度	令和2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、人事評価結制度の見直し検討				
人財の確保		人物重視の採用試験の実施、専門職の計画的な採用					
実施した取組の内容	<p>○階層別研修17講座、課題別・職能別研修20講座、意識啓発特別研修4講座、派遣研修52講座を実施し、研修講座内容の見直しや研修受講効果測定を測定しました。</p> <p>○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面談の重要性、目標管理の考え方を再確認しました。</p>						
目標の達成状況	【指標名】		年度				
	【現状値】		平成30年度	令和元年度	令和2年度		
研修受講後の理解度		-	87%				

コスト	年度		平成30年度 実績				令和元年度 実績				令和2年度 実績			
	事業費合計 (a)			4,876	千円		0	千円		0	千円		0	千円
内訳	国県支出金 ①		0	千円		0	千円		0	千円		0	千円	
	地方債 ②		0	千円		0	千円		0	千円		0	千円	
	その他特財 ③		107	千円		0	千円		0	千円		0	千円	
	一般財源 (a)-①-②-③		4,769	千円		0	千円		0	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		○有 ●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、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	12,765	千円	0	人	0	千円	0	人	0	千円
	その他の職員		0	人	0	千円	0	人	0	千円	0	人	0	千円
	人件費合計 (b)		1.5	人	12,765	千円	0	人	0	千円	0	人	0	千円
トータルコスト (a)+(b)					17,641	千円			0	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、嘱託職員				単位					単位		
		対象数	819				人							
	総事業費／対象数				21,540	円			円			円		

評 価 (Check)				
進捗状況 〔選択・記入〕	<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)	A	左記判断理由	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、新たな指標とした研修受講後の理解度が目標を達成することができました。
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、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、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。
効率性 〔選択・記入〕	<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)	A	左記判断理由	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。

↓ 取組の改善 (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する中、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。
令和元年度の取組方針	「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。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。また、若手職員の早期育成に向けて研修内容を見直すとともに、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。			
所管部長による総評	限られた職員数の中で、少子高齢社会や人口減少などにおける新たな課題や、複雑・多様化する市民ニーズに的確に、スピード感をもって対応していくためには、職員がさまざまなスキルを身につけ、新たな課題にチャレンジする意欲を持つことが必要です。研修内容の見直しや、若手職員、女性職員の人材育成、人事評価制度の面談を活用したOJT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。			