

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	次代へつなが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	義務づけ規定がある	
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る。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る。					
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る。					
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"> <li>・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」を継続的に実施します。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>					
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○)

<b>事業の「取組方針」</b> (前年度事務事業評価)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「階層別研修」「課題別・職能別研修」「派遣研修」の継続実施</li> <li>・受講者アンケートを基に、研修内容・方法を随時見直し、実施する。</li> <li>・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</li> <li>・人事評価制度の面談と連携した「職場内研修(OJT)」の強化</li> </ul>		
<b>実施方法</b> 〔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	<b>委託先又は指定管理者</b>
	<input type="checkbox"/> 補助金		<b>補助先</b>
	<input type="checkbox"/> その他		<b>具体的内容</b>
<b>実施結果</b>	<b>項目</b>	<b>年度</b>	
		<b>28年度</b>	<b>29年度</b>
	職場研修	継続実施	
	職場外研修	継続実施	
	自己啓発	継続実施	
	人を活かす人事制度	継続実施	
<b>実施した取組の内容</b>	○階層別研修18講座、課題別・職能別研修19講座、意識啓発特別研修5講座、派遣研修54講座を実施し、研修受講効果測定を測定した。○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た。		
<b>目標の達成状況</b>	<b>【指標名】</b>	<b>【現状】</b>	<b>年度</b>
			<b>28年度</b>
	研修受講効果満足度	86点	87点

年度		28年度 実績				29年度 実績			
<b>事業費合計 (a)</b>		4,467		千円					千円
<b>内訳</b>	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	168		千円					千円
	一般財源 (a)-①-②-③	4,299		千円			0		千円
<b>国県支出金の内容</b>									
<b>コスト</b>	その他特財の内容	受益者負担	<input type="radio"/> 有 <input checked="" type="radio"/> 無		<b>前回の改定時期</b>				
		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						
<b>人件費</b>	正規職員	1	人	8,650	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	人	8,650	千円		人		千円
<b>トータルコスト (a)+(b)</b>				13,117	千円				千円
<b>単位当たりコスト</b>	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	808		人				
		総事業費／対象数	16,234		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	研修計画どおり研修を実施し、研修受講講座満足度も目標の86点を達成した。
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。 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ない。
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伸展に有効活用されている。研修受講満足度は、目標値を達成しているが、より効果が得られる研修内容とするため、研修終了後のアンケート調査等の意見を基に検討する必要がある。
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	研修内容及び費用対効果等の観点から、集合研修・派遣研修等、研修の実施方法を精査し、より効果的な研修とする必要がある。 また、若手職員の早期育成や女性職員の登用に向けた人材育成が急務である。

↓  
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	本市の人事評価制度は、これまで「人材育成型人事評価制度」として運用してきたが、新たに「実績評価」を導入し、勤勉手当の反映を段階的に行っている。 これまでの人材育成型の人事評価制度と、新たな人事評価制度との整合性を図り、職員研修の継続的实施とともに、より一層人材育成の有効的手段として活用していく必要がある。
次年度取組方針		<ul style="list-style-type: none"> <li>「階層別研修」「課題別・職能別研修」「派遣研修」を継続実施する。</li> <li>受講者アンケートを基に、研修内容・方法を随時見直し、実施する。</li> <li>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う。</li> <li>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する。</li> </ul>		
所管部長による総評		限られた職員数の中で、複雑・多様化する市民ニーズへの的確な対応を図るためには、職員の人材育成をこれまで以上に強化する必要がある。 特に若手職員の早期育成及び女性職員の管理職登用に向けた意識改革・育成が急務であり、職場内外での研修や最も人材育成に有効である職場内研修(OJT)を強化したり、各研修のカリキュラムを見直ししながら、継続実施していくことが重要である。		