

H23

## アクションプラン全体計画（平成23～27年度）

推進項目	15 人材育成の強化				重要度	A	
番号・取組事業名	15001	職員の専門性向上	作成日	H23.4.1	更新日	H24.3.31	
担当部署	030200	総務部 人事課	責任者	酒井 美一	担当者	人材育成担当	
取組年度	H23	～	H27				
効果	その他改善						
最終目標	<p>年々高度化・専門化が求められる公共サービスに対応するため、職員が専門性を高めるための人事制度や研修制度を整備するもの。</p> <p>職員が専門的知識やスキルを獲得することで、P・D・C・A全ての段階において職員が主体的に取り組み、市民ニーズをよりきめ細かく反映しながら各事業を展開することを目標とする。</p>						
年度	区分	取組内容・目標					
平成23年度	実施	複線型人事の継続、自己啓発を促進する施策の拡充、各部局における専門研修の強化					
平成24年度	実施	複線型人事の継続、自己啓発を促進する施策の拡充、各部局における専門研修の強化					
平成25年度	実施	複線型人事の継続、自己啓発を促進する施策の拡充、各部局における専門研修の強化					
平成26年度	実施	複線型人事の継続、自己啓発を促進する施策の拡充、各部局における専門研修の強化					
平成27年度	完了	複線型人事の継続、自己啓発を促進する施策の拡充、各部局における専門研修の強化					
成果指標	指標名	専任職の数				単位	人
	年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	最終値
	計画値	23	28	33	38	43	43
	実績値	22					
効果額	歳入増加	計画額					0
		実績額					0
	歳出削減	計画額					0
		実績額					0
	計	計画額					0
		実績額					0
	見込まれる その他効果 (金額以外)		異動者、新規採用職員の早期戦力化、業務の定型化・合理化	異動者、新規採用職員の早期戦力化、業務の定型化・合理化	異動者、新規採用職員の早期戦力化、業務の定型化・合理化	異動者、新規採用職員の早期戦力化、業務の定型化・合理化	異動者、新規採用職員の早期戦力化、業務の定型化・合理化

H23

## アクションプラン(平成23年度)

推進項目	15 人材育成の強化				重要度	A		
番号・取組事業名	15001	職員の専門性向上	作成日	H23.4.1	更新日	H24.3.31		
担当部署	030200	総務部 人事課	責任者	酒井 美一	担当者	人材育成担当		
	区分	取組内容・目標						
平成23年度	実施	複線型人事の継続, 自己啓発を促進する施策の拡充, 各部署における専門研修の強化						
取組項目				4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	
1	複線型人事の拡充			○	○			
2	専門研修の強化			○	○	○		
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
進捗								
上半期	進捗状況	計画どおり	コメント	複線型人事制度(専任職)の実施について, 来年度の要望を各部署へ照会したところ, 20部署で実施(新規2部署, 継続18部署)することとなった。11月下旬より, 専任職となる職員の募集を開始する。 福祉, 保健衛生, 技術管理等の各部署の職員に共通して必要な専門知識, 能力を高めるため, 各部署が主体となり専門研修を企画立案し, 実施している。				
進捗・実績								
年度末	成果指標名	専任職の数	計画値	単位	人	実績値	単位	人
				23			22	
	達成状況【成果】	達成	コメント	複線型人事制度(専任職)の実施について, 平成23年度は「14部署22名」の職員を専任職として配置した。 平成24年度の要望を各部署へ照会したところ, 20部署で実施(新規2部署, 継続18部署)することとなった。 11月下旬より, 専任職となる職員の募集を開始。2名の応募があり, 選考の結果, 1名新たに専任職として任用することとなった。				
	進捗状況【活動】	計画どおり						
計画変更(次年度以後)	取組内容	無	コメント					
	計画値	無						
評価	評価者	石黒 博	※重要度A事業は副市長, 重要度B事業は部局長を評価者とする					
	総合評価(A・B・C)	C	コメント 指示事項	ジョブローテーションの強化等により, 複線型人事制度以外の専門性の高い人材育成を進めること				
	方向性	取組み強化						

H23

## アクションプラン全体計画（平成23～27年度）

推進項目	15 人材育成の強化				重要度	B	
番号・取組事業名	15002	研修の拡充	作成日	H23.4.1	更新日	H24.3.31	
担当部署	030200	総務部 人事課	責任者	鬼澤 徹雄	担当者	人材育成担当	
取組年度	H23	～	H27				
効果	その他改善						
最終目標	<p>人材育成基本方針に掲げる「求められる職員像」を体现する職員の育成          &lt;人材育成基本方針の概要&gt;          求められる職員像として、①チャレンジ精神にあふれ、改善・改革を推進する職員②市民と対話できる職員③課題形成、政策の提案・実施ができる職員④全体の奉仕者としての意識を持った職員の4項目を掲げ、これに必要な能力を養うための方策として、研修・組織風土づくり・人事管理の3つを柱に、人材育成を推進するもの。</p> <p>【用語の説明】          ○Eラーニング・・・パソコン、携帯電話、DVD-ROMなど情報技術を用いて行う学習          ○カフェテリアプラン・・・職員が、自らのキャリアプランや興味に合わせ、受講する研修を自分で選択できる制度</p>						
年度	区分	取組内容・目標					
平成23年度	実施	Eラーニング・先進都市派遣研修の拡充、カフェテリアプランの導入					
平成24年度	実施	Eラーニング・先進都市派遣研修・カフェテリアプランの拡充					
平成25年度	実施	Eラーニング・先進都市派遣研修・カフェテリアプランの拡充					
平成26年度	実施	Eラーニング・先進都市派遣研修・カフェテリアプランの拡充					
平成27年度	完了	Eラーニング・先進都市派遣研修・カフェテリアプランの拡充					
成果指標	指標名	カフェテリアプラン（研修）受講者数				単位	人
	年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	最終値
	計画値	180	180	180	180	180	900
	実績値	0					
効果額	歳入増加	計画額					0
		実績額					0
	歳出削減	計画額					0
		実績額					0
	計	計画額					0
		実績額					0
	見込まれる その他効果 (金額以外)	各職員が自発的に取り組める研修制度を整えることで、研修効果を増大させる。また、多様な能力を備える職員を育成する。	各職員が自発的に取り組める研修制度を整えることで、研修効果を増大させる。また、多様な能力を備える職員を育成する。	各職員が自発的に取り組める研修制度を整えることで、研修効果を増大させる。また、多様な能力を備える職員を育成する。	各職員が自発的に取り組める研修制度を整えることで、研修効果を増大させる。また、多様な能力を備える職員を育成する。	各職員が自発的に取り組める研修制度を整えることで、研修効果を増大させる。また、多様な能力を備える職員を育成する。	各職員が自発的に取り組める研修制度を整えることで、研修効果を増大させる。また、多様な能力を備える職員を育成する。

H23

## アクションプラン(平成23年度)

推進項目	15 人材育成の強化				重要度	B		
番号・取組事業名	15002	研修の拡充	作成日	H23.4.1	更新日	H24.3.31		
担当部署	030200	総務部 人事課	責任者	鬼澤 徹雄	担当者	人材育成担当		
	区分	取組内容・目標						
平成23年度	実施	Eラーニング・先進都市派遣研修の拡充, カフェテリアプランの導入						
取組項目				4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	
1	Eラーニングの拡充			○	○	○	○	
2	先進都市派遣研修の拡充				○	○		
3	カフェテリアプランの導入			○	○			
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
進捗								
上半期	進捗状況	進んでいる	コメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Eラーニング(市町村アカデミー)については、「法令実務」「地方税入門」に加え、23年度は「議会事務」の配信を実施。</li> <li>・先進都市派遣研修についても対前年度比で大幅な増となっている。(22年度:4箇所/8人→23年度:10箇所/19人)</li> <li>・カフェテリアプランについては、研修の目的, 対象, 内容を含めた、研修計画全体の見直しとあわせて実施方法について検討している。</li> </ul>				
進捗・実績								
年度末	成果指標名	カフェテリアプラン(研修)受講者数	計画値	単位	人	実績値	単位	人
				180			0	
	達成状況【成果】	一部達成	コメント	Eラーニング, 先進都市派遣研修については、計画通り順調に進捗した。 カフェテリアプランについては24年度より実施する。				
	進捗状況【活動】	計画どおり						
計画変更(次年度以後)	取組内容	有	コメント	Eラーニング, 先進都市派遣研修, カフェテリアプランについて、引き続き拡充するとともに、職員の自発的な自己啓発を促すため、実施に際しては研修目的, 研修内容を明確にし, PRに努める等の工夫を行う。 また、研修の実施に際しては、専門的知識を有した外部講師と、自身の向上にも繋がる内部職員による研修を組み合わせ、効果的に実施する。				
	計画値	無						
評価	評価者	吉田 克夫	※重要度A事業は副市長, 重要度B事業は部局長を評価者とする					
	総合評価(A・B・C)	B	コメント 指示事項	職員が自発的に内容を選択する研修メニューであり、この研修が職員に対してどのようなメリットがあるかを積極的にPRする必要がある。				
	方向性	継続実施						

H23

## アクションプラン全体計画（平成23～27年度）

推進項目	15人材育成の強化				重要度	B	
番号・取組事業名	15003	人事評価制度の拡充	作成日	H23.4.1	更新日	H24.3.31	
担当部署	030200	総務部 人事課	責任者	鬼澤 徹雄	担当者	保木 純	
取組年度	H23	～	H27				
効果	その他改善						
最終目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価者となるべきすべての職員に対して、評価者訓練または、課題設定・面談訓練を実施する。</li> <li>・人事評価管理システムを導入し、評価結果を他の人事管理制度に活用する。</li> <li>・公平・公正かつ客観的評価が可能となるよう、評価基準を中心に評価の仕組み全般を見直す。</li> </ul>						
年度	区分	取組内容・目標					
平成23年度	実施	評価者訓練，課題設定・面談訓練，システム導入準備，評価基準等見直し					
平成24年度	実施	評価者訓練，課題設定・面談訓練，システム導入（試行）					
平成25年度	実施	評価者訓練，課題設定・面談訓練，システム導入（本稼動）					
平成26年度	実施	評価者訓練，課題設定・面談訓練					
平成27年度	完了	評価者訓練，課題設定・面談訓練					
成果指標	指標名	研修受講者				単位	人
	年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	最終値
	計画値	200	300	300	300	300	1,400
	実績値	189					
効果額	歳入増加	計画額					0
		実績額					0
	歳出削減	計画額					0
		実績額					0
	計	計画額					0
		実績額					0
	見込まれる その他効果 (金額以外)	設定課題と評価精度の向上→納得度の高まり→他人事制度への活用→職員の意欲・能力・業績向上	設定課題と評価精度の向上→納得度の高まり→他人事制度への活用→職員の意欲・能力・業績向上	設定課題と評価精度の向上→納得度の高まり→他人事制度への活用→職員の意欲・能力・業績向上	(従来の効果に加え)システム化→評価結果の統計・分析→OJT, 研修への活用	(従来の効果に加え)システム化→評価結果の統計・分析→OJT, 研修への活用	

H23

## アクションプラン(平成23年度)

推進項目	15 人材育成の強化				重要度	B	
番号・取組事業名	15003	人事評価制度の拡充	作成日	H23.4.1	更新日	H24.3.31	
担当部署	030200	総務部 人事課	責任者	鬼澤 徹雄	担当者	保木 純	
	区分	取組内容・目標					
平成23年度	実施	評価者訓練, 課題設定・面談訓練, システム導入準備, 評価基準等見直し					
取組項目			4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	
1	評価者訓練, 課題設定・面談研修		○	○	○	○	
2	人事評価管理システム導入市の視察		○				
3	システム調査, 検討		○				
4	電算計画, 予算折衝			○	○	○	
5	評価基準等見直し		○	○			
6							
7							
8							
9							
10							
進捗							
	上半期	進捗状況	遅れている	コメント	評価者訓練は5月に実施済み, システムは今年度に前倒しで導入のメドがついた。 評価基準等見直しの作業が, やや遅れている。		
進捗・実績							
	年度末	成果指標名	研修受講者	計画値	単位 人 200	実績値	単位 人 189
		達成状況【成果】	未達成	コメント	人事評価システムについては, 他部署の協力もあり, 前倒しで導入することができた。 研修については, これまでは評価者を中心に実施しており, 引き続き実施していくことと合わせ, 階層別研修において, 被評価者に対しても人事評価制度の趣旨や意義を説明し, 制度の浸透を図りたい。		
		進捗状況【活動】	計画どおり				
		計画変更(次年度以後)	取組内容	無	コメント		
	計画値		無				
評価	評価者	吉田 克夫	※重要度A事業は副市長, 重要度B事業は部局長を評価者とする				
	総合評価(A・B・C)	B	コメント 指示事項	人事評価システムの導入は一段落したが, その運用と意義については今後も周知と改善を通して職員間での理解を高めていく必要がある。			
	方向性	継続実施					

H23

## アクションプラン全体計画（平成23～27年度）

推進項目	15人材育成の強化				重要度	A	
番号・取組事業名	15004	保健所人材育成基本方針の運用		作成日	H23.4.1		
担当部署	061500	保健所 総務企画課		責任者	山崎 彰美		
取組年度	H23	～	H27				
効果	その他改善						
最終目標	市民に期待される保健所職員であるために、質の高い地域保健サービスの提供を計画・実行できる職員を育てます。そこで、具体的の方策を盛り込み、新たに策定した「柏市保健所人材育成基本方針」の運用及び進捗管理を行ってまいります。						
年度	区分	取組内容・目標					
平成23年度	実施	「柏市保健所人材育成基本方針」の運用及び進捗管理					
平成24年度	実施	「柏市保健所人材育成基本方針」の運用及び進捗管理					
平成25年度	実施	「柏市保健所人材育成基本方針」の運用及び進捗管理					
平成26年度	実施	「柏市保健所人材育成基本方針」の運用及び進捗管理					
平成27年度	完了	「柏市保健所人材育成基本方針」の運用及び進捗管理、次期「人材育成基本方針」の策定準備					
成果指標	指標名	他自治体等との人材交流				単位	—
	年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	最終値
	計画値	0	0	実施	実施	実施	実施
	実績値	0					
効果額	歳入増加	計画額					0
		実績額					0
	歳出削減	計画額					0
		実績額					0
	計	計画額					0
		実績額					0
	見込まれる その他効果 (金額以外)	各年度毎に取り組むべき、具体的施策を展開することで、地域保健サービスの向上を図る	各年度毎に取り組むべき、具体的施策を展開することで、地域保健サービスの向上を図る	各年度毎に取り組むべき、具体的施策を展開することで、地域保健サービスの向上を図る	各年度毎に取り組むべき、具体的施策を展開することで、地域保健サービスの向上を図る	各年度毎に取り組むべき、具体的施策を展開することで、地域保健サービスの向上を図る	市民から期待される中核市保健所としての機能と役割を最大限に発揮する



H23

## アクションプラン(平成23年度)

推進項目	15 人材育成の強化				重要度	A			
番号・取組事業名	15004	保健所人材育成基本方針の運用	作成日	H23.4.1	更新日	H24.3.31			
担当部署	061500	保健所 総務企画課	責任者	山崎 彰美	担当者	企画担当			
	区分	取組内容・目標							
平成23年度	実施	「柏市保健所人材育成基本方針」の運用及び進捗管理							
取組項目				4～6月	7～9月	10～12月	1～3月		
1	開発すべき能力についての到達目標に対し、評価・育成を実践			○	○	○	○		
2	業務マニュアル(手引書)の見直し			○	○				
3	職場内研修の実施			○	○	○	○		
4	職場外研修の活用			○	○	○	○		
5	自己啓発の推進			○	○	○	○		
6	職種毎のキャリアパスの実践			○	○	○	○		
7	健康危機管理事案に対する取り組み			○	○	○	○		
8	ワーキンググループでの取り組み状況の評価・検証			○	○	○	○		
9									
10									
進捗									
上半期	進捗状況	計画どおり	コメント	<p>所内人材育成ワーキンググループを定期的で開催し、今年度取り組むべき項目について、進捗状況を確認。また、保健衛生審議会においても、上半期の取り組み状況を報告。</p> <p>具体的な取り組みとして、夜間自己啓発研修の実施、船橋市との人事交流協定を締結、キャリアパスの改訂、災害地派遣、情報伝達訓練など。</p>					
進捗・実績									
年度末	成果指標名	他自治体等との人材交流		計画値	単位	—	実績値	単位	—
					0		0		
	達成状況【成果】	達成	コメント	<p>当初、平成25年度からの実施を目途にしていたが、1年前倒しし、平成23年度8月に船橋市との人事交流協定を締結。これにより、平成24年4月1日付けにて職員の相互人事交流を実施するもの。</p>					
	進捗状況【活動】	進んでいる							
計画変更(次年度以後)	取組内容	有	コメント	平成25年度予定だったが、1年前倒しで、平成24年度より実施した。					
	計画値	有							
評価	評価者	石黒 博	※重要度A事業は副市長、重要度B事業は部局長を評価者とする						
	総合評価(A・B・C)	A	コメント 指示事項	実施状況を見ながら取り組み内容を更に工夫すること					
	方向性	継続実施							