

H24

## 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	H24.4.1	更新日	H25.3.31	
担当部署	030200	総務部 人事課	責任者	吉田 克夫	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	計画どおり	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	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	0	0	0	0
		実績額	0	0	0	0	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						

H24

## アクションプラン(平成24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	H24.4.1	更新日	H25.3.31		
担当部署	030200	総務部 人事課	責任者	吉田 克夫	担当者	人材育成担当		
	区分	取組内容・目標						
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						
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	複線型人事制度の実施について, 来年度の要望を各部署に10月中旬に照会を行う予定。 専門研修の強化については, 福祉・保健衛生・技術管理の各部門の関係部局が主体となり専門研修を企画立案・実施するとともに, 内容の重複や漏れの防止, 相互連携による効果増を目的として連絡会議を4月と9月に開催。				
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
				28			22	
	達成状況【成果】	一部達成	コメント	複線型人事制度については, 担当課が所望している必要な専任職数が充足できていない状況にある。 専門研修については, 人事部局と担当部局で連携会議を2回開催し, 連絡を密にすることで, 内容の重複や漏れの防止, 情報共有による効果増が図られている。				
	進捗状況【活動】	遅れている						
計画変更(次年度以後)	取組内容	無	コメント	複線型人事制度については, 引き続き制度の周知を行うとともに, 担当部局と応募する側とのアンマッチの解消を目的に, 該当する業務から関連業務にまで職務を広める等, 弾力的な運用を進めて行く。				
	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)	C	コメント 指示事項	複線型人事制度については, 実態を踏まえ実施内容を見直すとともに, ジョブローテーションの充実と連携を図ること。				
	方向性	内容見直し						

H24

## 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	H24.4.1	更新日	H25.3.31	
担当部署	030200	総務部 人事課	責任者	成嶋 正俊	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」を体現する職員の育成          &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	計画どおり	先進都市派遣研修、Eラーニングの拡充					
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・内部職員の活用					
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・内部職員の活用					
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・内部職員の活用					
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・内部職員の活用					
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	146				
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	0	0	0	0
		実績額	0	0	0	0	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。	

H24

## アクションプラン(平成24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	H25.3.31
担当部署	030200	総務部 人事課	責任者	成嶋 正俊	担当者	人材育成担当
	区分	取組内容・目標				
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・内部職員の活用				
取組項目				4~6月	7~9月	10~12月
1	Eラーニングの実施			○	○	○
2	先進都市派遣研修の実施				○	○
3	カフェテリアプランの導入			○	○	○
4	内部職員の活用			○	○	○
5						
6						
7						
8						
9						
10						
進捗						
上半期	進捗状況	計画どおり	コメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Eラーニングについては、市町村アカデミーが提供する3講座に加え、24年度は自治大学校が提供する2講座の配信を実施。</li> <li>・先進都市派遣研修については、前年同額の予算を確保し、実施。</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> <li>・テーマに応じて、研修講師として適宜、内部職員を起用している。</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
				180		146
	達成状況【成果】	一部達成	コメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Eラーニングについては、市町村アカデミーが提供する3講座に加え、24年度は自治大学校が提供する2講座の配信を実施。</li> <li>・先進都市派遣研修については、前年同額の予算を確保し、実施。</li> <li>・カフェテリアプランについては、階層別研修を補完し、必要な能力を習得するための任意参加型の研修「プレゼンテーション研修」「接遇研修応用編」や、自己啓発講座「キャリアデザイン研修」「ワークライフバランス講座」を実施。</li> <li>・テーマに応じて、研修講師として適宜、内部職員を起用。</li> </ul>		
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Eラーニング、先進都市派遣研修については、引き続き制度の充実を図る。</li> <li>・階層別研修では、各階層で特に必要とされる能力の開発に特化したテーマとする。</li> <li>・階層別研修を補完する、目的、対象、内容をより限定した、自主参加型の能力開発研修や、自己啓発研修の充実を図る。</li> </ul>		
	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	個人の任意参加や自主研修メニューを広げているが、階層別研修や各職場で行なう専門研修と補完しあえるような取り組みをすること。また、テーマは実施の目的と研修ニーズを良く捉えて設定すること。		
	方向性	継続実施				

H24

## 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	H24.4.1	更新日	H25.3.31	
担当部署	030200	総務部 人事課	責任者	成嶋正俊	担当者	人事担当	
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	計画どおり	評価者訓練, システム導入(本稼動)					
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	2,200
	実績値	189	58				
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	0	0	0	0
		実績額	0	0	0	0	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		

H24

## アクションプラン(平成24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	H24.4.1	更新日	H25.3.31		
担当部署	030200	総務部 人事課	責任者	成嶋正俊	担当者	人事担当		
	区分	取組内容・目標						
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)						
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	制度の内容, 運用方法の見直し			○	○	○	○	
3	システムの改善			○	○	○	○	
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価者訓練を11月に実施予定。</li> <li>・引き続き制度内容, 運用方法の見直しを進める。</li> <li>・システムについては, 一部改善済みであるが, 引き続き改善すべき点を洗い出し開発者と協議する。</li> </ul>				
進捗・実績								
年度末	成果指標名	研修受講者	計画値	単位	人	実績値	単位	人
				300			58	
	達成状況【成果】	一部達成	コメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価者訓練については, 新任あるいは未受講の担当リーダーを対象としたため, 受講者数は計画値に達しなかった。</li> <li>・制度に見直しに関しては, 「実績評価」の「その他欄」を活用して, 設定課題以外の業務を包括的に評価することとした。</li> <li>・システムの改善については, 次年度より5級以下職員のシートを面談者・所属長以外の6, 7級職員が閲覧できるよう, 変更予定。また, 評価者コメントを被評価者が閲覧できるよう, 変更予定。</li> </ul>				
	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	引き続き, 評価精度向上につながるよう, 評価者研修等を実施していく。また, 持続可能な納得度の高い制度内容を維持するため, 仕組みについては不断の見直しを継続する。				
	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	本市の人事評価制度は目標管理の手法を取り入れている。これは評価制度を通して本人と上司, あるいは組織がお互い取り組むべき課題や目標を一致させ, 透明性を確保しつつモチベーションの向上につなげ, 組織の目標を達成しようというものである。また各評価項目は組織として職員はどうあって欲しいか, どのような行動を望んでいるかというメッセージでもある。本制度は短期的には毎年の職員の業績評価になるが, 長期的には人材育成につながるものである。こうしたことを理解して評価者訓練は今後も継続的に実施する必要がある。				
	方向性	継続実施						

H24

## 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	H24.4.1	更新日	H25.3.31	
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	
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る。そのため、具体的方策を盛り込み、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う。						
年度	区分	取組内容・目標					
平成23年度	進んでいる	「柏市保健所人材育成基本方針」に明記した、今年度取り組むべき内容について概ね実施					
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	実施	実施	実施	実施	実施
	実績値	0	実施				
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	0	0	0	0
		実績額	0	0	0	0	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、具体的方策を展開することで、地域保健サービスの向上を図る					

## アクションプラン(平成24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	H24.4.1	更新日	H25.3.31		
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						
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	所内人材育成ワーキンググループを定期的に開催し、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予定。 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の実施、キャリアパスの運用開始、健康危機管理訓練、学生実習の受入れなど。			
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 —
		達成状況【成果】	達成	コメント		実施	実績値	実施
		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)	A	コメント 指示事項	実施状況を検証し、適宜見直しを行うこと				
	方向性	継続実施						