

H25

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	H25.4.1	更新日	H26.3.31	
担当部署	030200	総務部 人事課	責任者	吉田 克夫	担当者	人事・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	遅れている	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	30	30	30	30
	実績値	22	22	25			
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						

H25

アクションプラン(平成25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	H25.4.1	更新日	H26.3.31		
担当部署	030200	総務部 人事課	責任者	吉田 克夫	担当者	人事・人材育成担当		
	区分	取組内容・目標						
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						
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	遅れている	コメント	<ul style="list-style-type: none"> ・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月中に照会を行う予定。 ・専門研修の強化については, 人事課と各所属との役割分担を見直し, 各所属において効果的な専門研修を実施するための人事課としての支援方法について検討中【遅れている】。 				
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
				30			25	
	達成状況【成果】	一部達成	コメント	<ul style="list-style-type: none"> ・複線型人事制度の実施については, 担当課が要望している専任職の数が充足できていない状況であるが, 今年度より, 専任職の担当職務を担当課の業務だけでなく, 部局内の関連業務にまで広げ, 専任職の弾力的な配置・制度運用が将来的に可能となるような形で募集を行った。 ・専門研修の強化については, 検討の基礎となる情報の集約不足により, 各所属において効果的な専門研修を実施するための必要な施策を打ち出すことができなかった。 				
	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)	B	コメント 指示事項	複線型人事制度と併せジョブローテーションを強化し, 人材の育成に取り組むこと。				
	方向性	取組み強化						

H25

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	H25.4.1	更新日	H26.3.31	
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 <人材育成基本方針の概要> 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。 【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	計画どおり	先進都市派遣研修、Eラーニングの拡充					
平成25年度	実施	Eラーニング・先進都市派遣研修・能力開発研修・夜間自己啓発研修の充実					
平成26年度	実施	Eラーニング・先進都市派遣研修・能力開発研修・夜間自己啓発研修の充実					
平成27年度	完了	Eラーニング・先進都市派遣研修・能力開発研修・夜間自己啓発研修の充実					
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	226			
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)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>						

H25

アクションプラン(平成25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	H25.4.1		更新日	H26.3.31
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25年度	実施	Eラーニング・先進都市派遣研修・能力開発研修・夜間自己啓発研修の充実					
取組項目			4～6月	7～9月	10～12月	1～3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(能力開発講座、夜間自己啓発講座の充実)		○	○	○		
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"> Eラーニングは、市町村アカデミー及び自治大学校が提供する講座(計6講座)を実施。 先進都市派遣研修は、所属単位で9組、個人単位で2組で実施予定。 カフェテリアプランの導入は、対象となる研修メニューを揃えていく観点から、特別研修の講座を追加。また、実施方法(対象者・研修内容)について階層別研修の見直しと併せて検討を進めている。 内部職員の活用は、夜間自己啓発講座において内部職員(市民税課・高齢者支援課)を講師に起用する等、テーマに応じて実施。 			
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 180	実績値	単位 226	
	達成状況【成果】	達成	コメント	<ul style="list-style-type: none"> Eラーニングは、市町村アカデミー(3講座)及び自治大学校(3講座)が実施する講座を計24人が受講した。 先進都市派遣研修は、所属単位で9組、個人単位で2組で実施し、計24人を派遣した。 カフェテリアプランの導入は、昨年度実施した「プレゼンテーション」・「接遇研修(応用編)」に加え、「企画立案力向上」を実施した。また、夜間自己啓発講座として実施した住民税・介護保険の基礎知識に係る講座に多数の受講があった。 上記に関連して、一部の階層別研修(5級職員研修)でも講座選択制を導入した。 内部職員の活用は、夜間自己啓発講座において内部職員(市民税課・高齢者支援課)を講師に起用する等、テーマに応じて実施した。 			
	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	鬼澤 徹雄	※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	環境の変化や多様化する市民ニーズへの対応、大量退職に伴う職員構成の変化を見据えての実務の継承など、次世代を担う職員の人材育成は急務となっている。その中において、職員研修の充実、ことさら重要になってくるので、今後とも各種研修ともに強化、充実に向けて取り組む必要がある。			
	方向性	継続実施					

H25

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	H25.4.1	更新日	H26.3.31	
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"> ・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。 ・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。 ・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。 						
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	計画どおり	評価者訓練					
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	81			
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						

H25

アクションプラン(平成25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	H25.4.1	更新日	H26.3.31
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)				
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"> ・評価者訓練, 課題設定・面談研修については, 1次評価者を対象に研修を実施(5月14~15日, 81名参加)。 ・制度内容, 運用方法の見直しについては, 評価項目について一部修正。 ・システムについては, 閲覧制限箇所を一部開放する等の改良を行った。 		
進捗・実績						
年度末	成果指標名	研修受講者	計画値	単位 人 300	実績値	単位 人 81
	達成状況【成果】	未達成	コメント	11月に進捗状況を確認するための中間面談を実施した。2月から3月にかけて期末面談と評価を実施した。		
	進捗状況【活動】	計画どおり				
	計画変更(次年度以後)	取組内容	有	コメント	全体のスケジュールについては変更ないが, 新任の担当リーダー(1次評価者)に加え, 新任の所属長(2次評価者)についても研修を実施する。	
計画値		無				
評価	評価者	鬼澤 徹雄	※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	人事評価システムの導入により, 評価シートの作成及び評価作業の改善は図れたものの, 課題設定及び面談方法, 評価のバラツキなどの運用方法においては, まだまだ課題も多く, 改善, 意識改革に向けての取り組み強化が今後も必要である。		
	方向性	取組み強化				

H25

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	H25.4.1	更新日	H26.3.31
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	計画どおり	「柏市保健所人材育成基本方針」の運用及び進捗管理について、概ね計画どおり実施					
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	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							

H25

アクションプラン(平成25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	H25.4.1	更新日	H26.3.31	
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					
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。具体的な取り組みとして、夜間自己啓発研修の実施、国・船橋市との人事交流の実施、キャリアパスの運用評価、学生実習の受入れ等を行った。			
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	<ul style="list-style-type: none"> 平成25年4月より千葉県、船橋市との人事交流を実施。また、9月より国との人事交流を実施。人材育成と連携強化を図ることができた。 各種研修等を実施し、専門知識、技術の向上に努めた。 キャリアパスに基づく評価を実施し、職員の能力向上を図った。 			
	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	関口 隆明	※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	保健所は専門職が多く、他部署との人的交流が少ない職場でもある。専門的業務のため知識等の向上も求められる。今回のような他保健所との交流や独自研修を継続的に行っていただきたい。			
	方向性	継続実施					