

H26

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 | H26.4.1 | 更新日 | H27.3.31 | |
| 担当部署 | 030200 | 総務部 人事課 | 責任者 | 鬼澤 徹雄 | 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 | 計画どおり | 複線型人事制度の継続(制度の一部改正) | | | | | |
| 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 | 24 | | |
| 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 | | | | | | |

H26

アクションプラン(平成26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 | H26.4.1 | 更新日 | H27.3.31 | | |
| 担当部署 | 030200 | 総務部 人事課 | 責任者 | 鬼澤 徹雄 | 担当者 | 人事・人材育成担当 | | |
| | 区分 | 取組内容・目標 | | | | | | |
| 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 | | | | | | |
| 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 | ・複線型人事制度の実施(専任職の設置・任用)については, 10月から12月にかけて設置する専任職及び当該専任職に任用する職員の募集等を実施する。 | | | | |
| 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 | | | 24 | |
| | 達成状況【成果】 | 一部達成 | コメント | ・複線型人事制度の実施(専任職の設置・任用)については, 今年度, 新規の任用志望者がいない状況となった。 専任職への(人事・所属からの)期待役割と, 専任職を志望する職員との考えにミスマッチを生じている等の複線型人事制度の問題点を踏まえ, 引き続き必要な見直しを行っていく必要がある。 ・職員の専門性向上については, 複線型人事制度のみではなく, 人事配置上の配慮を含めた人事制度全体で取り組んでいく必要がある。 | | | | |
| | 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 | | | | | |
| | 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 | ジョブローテーションの適切な運用と担当部門との連携を図りながら進めること。 | | | | |
| | 方向性 | 取組み強化 | | | | | | |

H26

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 | H26.4.1 | 更新日 | H27.3.31 | |
| 担当部署 | 030200 | 総務部 人事課 | 責任者 | 田所 優二 | 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 | 計画どおり | Eラーニング・先進都市派遣研修の実施、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 | 305 | | |
| 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> | | | | | | |

H26

アクションプラン(平成26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 | H26.4.1 | | 更新日 | H27.3.31 |
| 担当部署 | 030200 | 総務部 人事課 | 責任者 | 田所 優二 | | 担当者 | 人材育成担当 |
| | 区分 | 取組内容・目標 | | | | | |
| 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 | | | | | |
| 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(階層別研修・特別研修) | | | ○ | ○ | | |
| 4 | 夜間自己啓発講座の充実 | | | ○ | ○ | | |
| 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、所属単位の11組で実施予定。 ・カフェテリアプランの導入は、今年度から一般職員研修(1部)【主事対象】及び一般職員研修(2部)【主査・副主幹対象】において受講科目の選択制の実施を開始。 ・夜間自己啓発講座は、11月に子ども・子育て新制度に関する講座を開講。 | | | |
| 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 人 | 実績値 | 単位 305 人 | |
| | 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(3講座)が実施する講座に計13人が受講した。 ・先進都市派遣研修は、11組32人を派遣した。 ・階層別研修の一部についてカフェテリアプラン(講座選択制)を導入した。一般職員研修(1部)は4つの研修項目から、一般職員研修(2部)は3つの研修項目からの受講項目の選択を可能とした。 ・内部職員の活用は、夜間自己啓発講座において内部職員(子育て支援課・防災安全課)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 | 複雑化、困難化する行政課題に対応していくには、職員の資質向上と人材育成は大変重要となってくる。また、定年退職者の増大により、職員の若返りが加速化してく中においては、組織の弱体化も懸念される。については、これまで以上に人材育成が重要となっていくことから、更なる強化、充実を図っていく必要がある。 | | | |
| | 方向性 | 取組み強化 | | | | | |

H26

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 | H26.4.1 | 更新日 | H27.3.31 | |
| 担当部署 | 030200 | 総務部 人事課 | 責任者 | 田所優二 | 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 | 計画どおり | 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, 評価結果の統計・分析, システムの改善, 制度の見直し | | | | | |
| 平成27年度 | 完了 | 評価者訓練, 課題設定・面談訓練, 評価結果の統計・分析, システムの改善, 制度の見直し | | | | | |
| 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 | 58 | 81 | 80 | | |
| 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 | | | | | | |

H26

アクションプラン(平成26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 | H26.4.1 | 更新日 | H27.3.31 | | |
| 担当部署 | 030200 | 総務部 人事課 | 責任者 | 田所優二 | 担当者 | 人事担当 | | |
| | 区分 | 取組内容・目標 | | | | | | |
| 平成26年度 | 実施 | 評価者訓練, 課題設定・面談訓練, 評価結果の統計・分析, システムの改善, 制度の見直し | | | | | | |
| 取組項目 | | | | 4~6月 | 7~9月 | 10~12月 | 1~3月 | |
| 1 | 評価者訓練(平成26年度は新任の所属長についても実施), 課題設定・面談研修 | | | ○ | | | ○ | |
| 2 | 評価結果の統計・分析 | | | ○ | ○ | | | |
| 3 | 制度の内容, 運用方法の見直し | | | | | ○ | ○ | |
| 4 | システムの改善 | | | | | ○ | ○ | |
| 5 | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | |
| 進捗 | | | | | | | | |
| 上半期 | 進捗状況 | 計画どおり | コメント | 5月中旬に, 新任の所属長25名および新任の担当リーダー56名を対象に, 評価者訓練をそれぞれ実施した。 また, 評価データの分析, 検討を行った結果, 翌年度以降, 所属長宛に個別に評価の傾向についてフィードバックを行うことと, 同時期に行う評価者研修時のデータとして活かすことを念頭に, システム整備を行うことを確認した。 | | | | |
| 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 | | | 80 | |
| | 達成状況【成果】 | 一部達成 | コメント | 改正地公法の施行を見据え, 人事評価制度についても, これまで以上に適正な運用を行う必要がある。 評価者訓練については, 評価の公平性・客観性を確保するため, 繰り返し実施することが求められる。 また, 成績不良者への対応を徹底すること, 苦情処理システムの確立を行うことが翌年度の課題となる。 これらが円滑に運用されるよう, 必要なシステム改修を行うことが必要である。 | | | | |
| | 進捗状況【活動】 | 計画どおり | | | | | | |
| 計画変更(次年度以後) | 取組内容 | 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 | 人事評価制度については, 課題設定や評価のバラツキなど, 運用面でまだまだ課題も多い。職員の意識改革をはじめ, 評価の客観性, 公平性を確保するためには, 繰り返しの研修や評価訓練と, 不適格評価者への指導を粘り強く行ってもらいたい。 | | | | |
| | 方向性 | 継続実施 | | | | | | |

H26

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 | H26.4.1 | 更新日 | H27.3.31 |
| 担当部署 | 170100 | 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 | 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 | 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 | | | | | | | |

アクションプラン(平成26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 | H26.4.1 | 更新日 | H27.3.31 | |
| 担当部署 | 170100 | 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 | | | | | |
| 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、千葉県・国との人事交流の実施、キャリアパスの運用評価、健康危機管理研修、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 | <ul style="list-style-type: none"> 千葉県及び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 | 人材基本方針に沿って専門職の育成を引き続きしてもらいたい。 | | | |
| | 方向性 | 継続実施 | | | | | |