

H27

## 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	H27.4.1	更新日	H28.3.31	
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	遅れている	複線型人事制度の継続					
平成27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					
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	19	19
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						

H27

## アクションプラン(平成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	H27.4.1	更新日	H28.3.31		
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27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						
取組項目				4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	
1	複線型人事制度の見直し, 専任職の募集					○		
2	専門研修の強化			○	○	○	○	
3	技術職の育成について関係課との協議・意見交換の実施				○	○		
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(専任職の設置・任用)については, 10月から12月にかけて①設置する専任職及び②専任職への任用を希望する職員の募集を行う予定である。				
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			19	
	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, 新規に1名の職員を任用したところであるが, 今後, 人事制度の総合的な見直しの中で, 専任職のあり方を改めて検討する予定である。				
	進捗状況【活動】	遅れている		・技術職の人材育成については, 都市部との意見交換を実施し, 都市部と技術管理課, 人事課の役割分担について認識の共有を図ったところであり, 技術・知識の継承や専門性の向上について引き続き取り組んでいく。				
計画変更(次年度以後)	取組内容		コメント					
	計画値							
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	成果指標について再検討すること。				
	方向性	取組み強化						

H27

## 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	H27.4.1	更新日	H28.3.31	
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          &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。          【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	計画どおり	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	計画どおり	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	209	886
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>						

H27

## アクションプラン(平成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	H27.4.1	更新日	H28.3.31
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27年度	計画どおり	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実施				○	○
5						
6						
7						
8						
9						
10						
進捗						
上半期	進捗状況	計画どおり	コメント	Eラーニングは、受講可能な研修について順次募集し、実施している。先進都市派遣研修については、6月に10組と1人の派遣者を決定し、派遣先自治体と調整の上、実施している。カフェテリアプランについては、11月に実施する一般職員研修(一部)及び(二部)において、本人の希望により研修内容が選択できるものとした。		
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 209
	達成状況【成果】	達成	コメント	・Eラーニングは、市町村アカデミー(2講座)及び自治大学校(3講座)が実施する講座に計23人が受講した。 ・先進都市派遣研修には、9組19人(11部署)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)及び一般職員研修(2部)については、それぞれ3つの研修項目から受講項目を選択できるようにした。 ・内部職員の活用は、今年度は「実績なし」である。ただし、夜間自己啓発講座において、「ストレスマネジメント」をテーマに外部講師に依頼するとともに、内部職員(給与厚生室)が講師の補助を行いながら、研修を実施した。		
	進捗状況【活動】	計画どおり				
	計画変更(次年度以後)	取組内容		コメント		
		計画値				
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	ここ数年の職員の大量退職に伴い、職員の世代交代が進んでいること、また、昨今の社会情勢の変化や多様化する市民ニーズに的確に対応するためには、職員に一層の資質及び能力の向上が求められてくる。については、これまで以上に人材育成の充実、強化が不可欠であり、より有効な人材育成が図れるよう研修内容等の見直しも含めて取り組む必要がある。		
	方向性	内容見直し				

H27

## 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	H27.4.1	更新日	H28.3.31
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"> <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	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	計画どおり	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	遅れている	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	86	494
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		

H27

## アクションプラン(平成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	H27.4.1	更新日	H28.3.31			
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27年度	遅れている	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27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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4月から5月にかけて, 新任の所属長30人及び新任の担当リーダー56人を対象に, 評価者訓練を実施した。</li> <li>・平成28年4月の地方公務員法の改正に合わせて, 人事評価制度に係る各種規程等の整備に向けた準備を進めている。</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		86		
		達成状況【成果】	一部達成	コメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価者研修については毎年度実施しているところであるが, 地方公務員法改正に伴い, 人事評価制度の位置付けが変わること, 評価結果の処遇への活用が求められることから, 対象者・研修内容について見直しを行い, 充実を図ることが課題である。</li> <li>・行(二)職員や臨時職員への人事評価制度の導入について, 必要な準備を進めることができず, 平成28年度当初から実施することができなかった。平成28年度の早い時期に導入を図れるよう, 調整を進める必要がある。</li> </ul>				
		進捗状況【活動】	遅れている						
	計画変更(次年度以後)	取組内容		コメント					
		計画値							
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	課題設定と評価のレベルの平準化については, 粘り強く, 繰り返し研修等を継続しながら, 徹底を図っていくことしかないと考える。また, 人事評価の未実施である行(二)職と臨時職員においては, 組合との協議を経て, 早期実施を目指す必要がある。					
	方向性	継続実施							

H27

## 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	H27.4.1		更新日	H28.3.31
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	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27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、次期「人材育成基本方針」の策定準備について、概ね計画どおり実施						
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	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	0
		実績額	0	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							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

H27

## アクションプラン(平成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	H27.4.1	更新日	H28.3.31	
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27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、次期「人材育成基本方針」の策定準備について、概ね計画どおり実施					
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	「柏市保健所人材育成基本方針」の見直し・作成			○	○	○	
10							
進捗							
	上半期	進捗状況	計画どおり	コメント	保健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。具体的な取り組みとして、定期的な自己啓発研修の実施、国との人事交流の実施、キャリアパスの運用と評価、健康危機管理研修の実施、学生実習の受入等に取り組んだ。		
進捗・実績							
		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】	一部達成	コメント	実施	実績値	実施
		進捗状況【活動】	計画どおり				
	年度末	計画変更(次年度以後)	取組内容	コメント			
			計画値				
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	人材育成方針や成果指標を見直し、取り組みを工夫すること。			
	方向性	継続実施					