

施策 No.	40	施策名	組織の適正化と人材の育成・強化
主管課名	総務課	電話番号	0285-83-8099
関係課名			

1. 計画（Plan）

施策の対象	職員・庁内組織機構						
対象指標名	単位	令和2 年度実績	令和3 年度実績	令和4 年度実績	令和5 年度実績	令和6 年度実績	令和6 年度見込
職員数	人	487	483	489	494	499	499
職員数	人						
職員数	人						

施策の目標	社会の変化や多様化する市民のニーズ等に柔軟に対応できる組織の構築と人材の育成が図られています。								
成果指標設定の考え方及び指標の把握方法（算定式など）	・職員数 ・人材育成に関する職員アンケート ・階層毎の男女別職員数								
成果指標名		単位	平成30年度 基準値	令和2 年度	令和3 年度	令和4 年度	令和5 年度	令和6 年度	令和6 年度 目標値
階層別の行動指標、必要な能力・行動が取れている職員の割合	目標値	%	87.5	90.0	92.5	95.0	97.5	100.0	100.0
	実績値			93.0	92.2	93.3	91.5	93.3	
階層別の行動指標、必要な能力・行動が取れている職員の割合	目標値	%							
	実績値								
職場外研修の満足度	目標値	%	72.1	76.6	81.2	85.8	90.4	95.0	95.0
	実績値			73.2	75.7	80.0	82.2	97.3	
職場外研修の満足度	目標値	%							
	実績値								
OJTの実施状況	目標値	%	77.6	81.1	84.6	88.1	91.6	95.0	95.0
	実績値			86.0	91.4	93.3	96.7	92.6	
OJTの実施状況	目標値	%							
	実績値								
係長相当職以上の女性職員の割合	目標値	%	17.6	21.0	24.5	28.0	31.5	35.0	35.0
	実績値			24.8	24.3	25.5	27.5	29.1	

施策の成果向上に向けての住民と行政との役割分担	適正な職員数を維持する。また、高い能力を発揮できる人材を育成するため研修の充実、人事評価の効果的な運用に努める。
-------------------------	--

2. 実行（Do）→個別事務事業の実施による（事務事業マネジメントシート参照）

3. 検証・評価と今後の方向性（Check&Action）

（１）施策目標達成に対する要因分析と課題（①構成事業が与えた影響、②外的要因を踏まえて検証）

・人事評価については「階層別の行動目標、必要な能力・行動が取れている職員の割合」が93.3%となり、令和5年度の実績値91.5%を上回った。専門家による評価者及び非評価者への研修を実施することにより、業績評価や能力評価における適切な評価やフィードバックが行われたことによるものと考えている。

・職員研修については「職場外研修の満足度」は令和5年度の82.2%から97.3%へ上昇した。研修内容の見直しにより、課長補佐級マネジメント研修や、コロナ禍において休止していた普通救命講習会を再開するなどし、効果ある研修を実施できたことによるものと考えている。「OJTの実施状況」は92.6%で令和5年度の実績値である96.7%を下回った。職員アンケートによると40～50代の職員は実施されているとの回答が多かったが、30～20代の職員には、上司が忙しくて実施されていない、行われていないとの回答があり、年齢により意識の乖離が見られた。

・女性職員の活躍推進については、「係長相当職以上の女性職員の割合」は29.1%となり、令和5年度の実績値27.5%を上回った。階層別研修やイクボス研修の中で女性職員及び管理監督職の意識改革を促すとともに、人事異動による女性職員の配属部署の多様化を図ることで、女性活躍の推進が図られたものと考えている。

（２）今後の方向性（（１）の要因分析を踏まえ、施策目標達成に向けた方針を示す）

・人事評価が人材育成の有効なツールとなるよう、引き続き、評価者及び被評価者に対して研修や評価者個別相談会、能力評価ケーススタディ研修を実施するとともに勤勉手当等の給与への反映を実施していく。

・職員研修については、OJTの推進は、実施する職員（トレーナー）に対しては、市単独研修の中で、OJTを実施する際に必要なコミュニケーション力や指導力等を高められる研修を実施していくとともに、受ける職員（トレニー）に対しては、その年代をターゲットとした人材育成通信を発行し、OJTを受ける際の心構えや、フィードバックの受け方等の周知を行っていく。また、OJTを補完するメンター制度を引き続き実施し、より効果的な人材育成を図っていく。職場外研修は、効果が高い研修となるよう、市単独研修は職員の職階に応じた研修体系とするとともに、研修実施後の職員アンケート等により随時実施方法を検討し改善を図っていく。また、オンラインで参加可能な研修への参加を促すとともに、政策形成能力の向上や行政課題の解決につながる研修についても引き続き実施していく。なお、芳賀広域で実施しているブロック研修については、社会情勢の変化に対応できる研修となるよう、今後も事務局に対し検討を促していく。

・女性職員の活躍推進については、係長職昇任前の女性職員を対象に「女性職員向けステップアップ研修」の他、出産・育児期を迎える前の世代を対象にしたキャリアデザイン研修を必要に応じて実施し、「女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」に定める取り組みを推進することで、更なる女性職員の活躍推進を図っていくこととする。

4. 構成事業一覧（個別事務事業一覧）

[illegible]