

課名	職員課	作成責任者(課長)氏名	藤本 昭彦		No.	1-1
関連課	企画政策課			電話	342	
施策名	職員の資質向上					
総合計画の 施策体系	第6章 計画の推進に向けて 第1節 行政運営 ↳ (5) 職員の資質向上 ※長期総合計画P208					
総合計画上の 施策基本方針	<p>様々な課題に対して柔軟かつ的確に対応するため、市民、事業者、市の連携と協力を進め、分権型社会にかなったまちづくりを進めるほか、長期総合計画に基づく計画的な行政運営に努めるとともに、行政改革大綱に基づく事務事業の見直しや行政機構の弾力的な運用、民間活用の推進による市民サービスの向上、市民との協働による多様化する市民ニーズへの対応などに取り組みます。</p> <p>また、男性、女性、子ども、高齢者、障害のある人など全ての市民に対して、公平・公正を心がけ、生活重視の行政運営を行います。</p> <p>さらに、電子自治体の推進に向けて、ICTの有効活用により、市民の利便性の向上と業務の簡素化・効率化を推進します。</p>					
市民意識調査 関連項目結果	<p>問65「あなたは、本市の行政サービスについてどの程度満足していますか。」 →どちらともいえない40.4%、どちらかといえば満足している24.4%、わからない10.2%、どちらかといえば満足していない8.0%、満足していない5.9%、満足している4.8% (※無回答6.3%)</p>					
成果指標 の推移	成果指標	現況値 (年度)	H28年度 達成値	目標値 (年度)	備考	
	①					
	②					
施策を構成する 事務事業等	事務事業、補助金等の名称		施策への貢献度	事業の優先度	今後の方向性	
	①	研修計画作成事務	高い	高い	継続	
	②	庁内研修実施事務	高い	高い	継続	
	③	派遣研修実施事務	高い	高い	継続	
	④	研修担当者会議等に関する事務	やや低い	やや低い	継続	
	⑤	自主研究グループ助成金	やや高い	やや高い	継続	
	⑥	職員自己啓発助成金	やや高い	やや高い	継続	
	⑦	セクハラ・パワハラ防止指針の策定事務	高い	高い	継続	
	⑧					
	⑨					
	⑩					
	⑪					
	⑫					
	⑬					
	⑭					
	⑮					
	⑯					
※備考						

一 次 評 価	<p><b>①【施策を取り巻く環境及びその変化】</b></p> <p>自治体を取り巻く環境は大きく変化しており、市職員には複雑・多様化する行政課題に積極的かつ迅速に取り組むことが求められている。                  また、本市では今後も厳しい財政状況が続くことが予測されるため、限られた財源を有効に活用して、最小の経費で最大の効果を挙げる行政運営ができる人材を育成していく必要がある。                  さらに、メンタルヘルス・ハラスメント・LGBTなど、能力開発ではなく職員の見識を深める研修やパフォーマンス維持に寄与する研修の必要性が高まっている。</p>
	<p><b>②【これまでの事務事業、補助金等の見直し状況】</b></p> <p>庁内研修については、主任職及び主査職を対象として、昇任意欲の向上を図ることやマネジメントスキルの習得を目的に、平成29年度から各1回ずつ職層別研修の実施回数を増やしている。                  職員自己啓発助成金については、平成28年度に見直しを行い、平成29年度から助成対象資格の拡大、予算の増額及び申請時期の緩和を行っている。</p>
	<p><b>③【新規事業の予定、検討状況】</b></p> <p>平成30年度に「武蔵村山市人材育成基本方針」及び「武蔵村山市研修基本方針」を改訂する。</p>
	<p><b>④【施策目標、成果指標等の達成に向けた今後の課題】</b></p> <p>今後5年間で管理職27名及び主査職8名が定年退職を迎えることから、管理職及び主査職となる職員を計画的に育成していく必要があり、また、中堅職員の昇任意欲を喚起することも視野に入れた対策が急務となっている。</p>
	<p><b>⑤【見直し方針(投入する人員及び予算、施策を構成する事務事業等に見直しの余地はないか)】</b></p> <p>庁内研修は、外部委託により実施しているところであるが、実施内容に差異のない研修については、特命随意契約ではなく見積り合わせを採用するなど、経費削減の余地があると考えます。</p>
	<p><b>⑥【総合的意見(今後の施策展開、方向性等)】</b></p> <p>人材育成施策については、職員の資質向上を図る上で必要なもののうち、最も基本的かつ直接的なものであることから、今度も継続することが適当であると考えます。                  しかし、平成19年3月に策定された「武蔵村山市人材育成基本方針」及び「武蔵村山市研修基本方針」に基づき、今日まで事業を実施してきたが、当該方針も策定から10年が経過しているため、現在のニーズに合っていないなどの課題がある。                  よって、今後は、課題解決に向けた見直しを図ることが必要であると考えます。</p>
二 次 評 価	<p><b>【総合的意見(今後の施策展開、方向性等)】</b></p> <p>自治体を取り巻く環境は大きく変化しており、様々な課題に対して柔軟かつ的確に対応するため、職員の資質を向上させることは重要な施策であり、今後も継続することが適当である。                  なお、職員に対する研修については、人事考課の結果を分析するなど、各職員に必要な研修の把握に努めるとともに、市や東京都市町村職員研修所等が行う研修への積極的な受講を促していく必要があるが、職員の意欲を尊重するだけでなく、新規採用職員など、研修効果が高く見込まれる職員を優先的に受講させることにも留意すべきである。また、職場外の研修だけでなくOJTの推進にも力を入れ、職員の業務に対する理解を深めるとともに、指導力の向上を図ることが肝要である。                  また、職員提案制度については、近年、提案件数が低調であることから、過去に行った制度改正の内容を十分に精査の上、職員が提案しやすい環境作りに努めるとともに、提案の採用基準を下げることなく、採用提案の増加に向けた見直しを図ることが肝要である。</p>
行政 評価 委員 会 意 見	<p>本施策は、複雑・多様化する行政課題に対応可能な職員を育て、また、その資質を向上させていくものであり、当委員会としても継続することが適当であると判断する。                  他方、職員自己啓発助成金の申請件数や職員提案制度の提案件数が低調であることを踏まえると、自己啓発等を積極的に行う十分な動機付けができていないものと思料する。                  よって、今後は、キャリアパスを描きやすくする体制を整備するなど、職員の自己啓発や研修等に対する意欲を向上させる取組を進めることにより、本施策をより有効的に実施していくことを求めたい。</p>