

重点事務事業進行管理表

年度	令和7年度	No.	6	進行管理者	総務部長
事務事業名	職員の資質向上の推進事業				
事業の概要	職員一人一人の可能性を引き出し、組織力を高める取組（人材育成）及び、職員が心身共に健康で安心して仕事に取り組み、その能力を最大限に発揮できる職場環境づくり（メンタルヘルス対策等）を推進するとともに、職員のエンゲージメント（働きがいや組織への愛着等）の向上を図る事業				
これまでの経過	武蔵村山市人材育成基本方針等に基づき、新任研修、係長研修、管理者研修等階層別研修のほか、コンプライアンス研修、メンタルヘルス研修等各種研修を実施。令和5年2月からはメンター制度（試行）を開始し、令和7年3月からは職場復帰プログラム制度等の運用を開始した。				
本年度の予算措置	総事業費	7,188千円		うち 一般財源	7,188千円
本年度の目標	<p>【人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成基本方針の見直し 国の人材育成基本方針策定指針の改定を踏まえ、他自治体の状況等を調査するとともに検討委員会を組織し、人材育成基本方針の見直し及び職員のエンゲージメント向上を図る取組について検討を進める。 ・各種研修の実施 職員の能力を開発し意欲を引き出す取組として、新たに係長フォローアップ研修を導入するほか、係長研修及び主任研修の内容を見直し、チームとして仕事に取り組む環境づくりを推進し組織力の強化を図る。またeラーニング形式研修を継続するなど、引き続きより多くの職員が必要とする研修を受講しやすい環境の整備を図る。 ・職場内研修（OJT）の実施 OJT指導者の指導力向上を図るため、OJT研修を実施するなど業務を通じた新任職員の指導育成を行う。 <p>【メンタルヘルス対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰支援 職場復帰プログラム等の運用を開始する。各職域と連携し退職者の職場復帰を支援し再発再燃の未然防止を図る。 ・メンター制度（試行） 実施状況の評価・検証を行い、新任職員がより相談しやすい職場環境の整備を推進する。 ・新任職員との定期面談等 採用後6か月を目途に新任職員との面談を実施する。採用後の経過等を確認しつつ必要な場合は支援を行い、メンタルヘルス不調の未然防止及び職場への定着の推進を図る。 ・メンタルヘルス不調の未然防止 管理職によるメンタルヘルス不調の未然防止策の取組を強化するほか、こころの健康相談の実施回数の増、ストレスチェック集団分析結果の活用及びメンタルヘルス研修の 				

別記様式（第7条関係）

		<p>実施等を継続し、メンタルヘルス不調者の早期発見・適切な対応、メンタルヘルスに係る意識・技術の向上及び職場環境改善を推進し、メンタルヘルス不調の未然防止策を強化する。また、メンタルヘルス不調者の動向等を検証し、不調者の減少に向けた新たな対応策を検討する。</p>		
上半期の計画と実績	計画	<ul style="list-style-type: none"> ・各種研修の実施（4月～9月） ・こころの健康相談の実施（4月～9月） ・職場復帰プログラム等制度運用（4月～9月） ・メンター制度マッチング等（4～5月） ・OJT研修の実施（4月） ・新任職員との定期面談の実施（9月～10月） ・人材育成基本方針見直しに係る他自治体の状況等の調査を実施（7月～9月） 	実績	<ul style="list-style-type: none"> ・各種研修の実施（4月～9月） ・こころの健康相談の実施（4月～9月） ・職場復帰プログラム等制度運用（4月～9月） ・メンター制度マッチング等（4～9月） ・OJT研修の実施（4月） ・新任職員との定期面談の実施（7月～9月） ・人材育成基本方針見直しに係る他自治体の状況等の調査を実施（9月）
	計画	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成基本方針見直しに係る検討委員会要綱を制定し検討を開始（10月～令和8年2月） ・各種研修の実施（10月～令和8年3月） ・こころの健康相談の実施（10月～令和8年3月） ・職場復帰プログラム等制度運用（10月～令和8年3月） ・メンター制度マッチング等（10月～11月） ・ストレスチェック及びメンタルヘルス研修の実施（9月～11月） ・新任職員との定期面談の実施（令和8年2月～3月） 	実績	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成基本方針改訂検討委員会設置要綱を制定（令和8年3月） ・各種研修の実施（10月～令和8年3月） ・こころの健康相談の実施（10月～令和8年3月） ・職場復帰プログラム等制度運用（10月～令和8年3月） ・メンター制度マッチング等（10月～11月） ・ストレスチェック及びメンタルヘルス研修を実施（9月～11月） ・新任職員との定期面談の実施（令和8年2月～3月）
中間評価	達成度	<p>目標以下 ・ 目標どおり ・ 目標以上</p>		
	取組の成果	<p>上半期は当初に計画した研修のほか、コミュニケーション力向上研修を追加実施するなど、職員の教養の向上を図るとともに、新任職員に対しては新任職員研修、メンターの任命、6か月面接等の取組を通じて、円滑な職場定着を支援した。</p> <p>また、こころの健康相談については、1回当たりの相談枠を1人増の5人枠とし、さらに職員のメンタルヘルスの向上を図った。本年3月に開始した職場復帰プログラムについては、現在計画どおり運用中である。</p> <p>その他事業については、おおむね目標どおりの進捗である。</p>		

別記様式（第7条関係）

期 末 評 価	達成度	目標以下 ・ 目標どおり ・ 目標以上		
	取組の成果	<p>研修については、下半期も上半期の取組と同様に当初の計画どおり実施した。また、下半期に採用した新任職員に対しても新任職員研修、メンターの任命、6か月面接等の取組を通じて、円滑な職場定着を支援した。</p> <p>ストレスチェックについては、分析結果を基に高ストレス職場として認定した職域の職員を対象に臨床心理士を交えた面談を実施し、職員のメンタルヘルスの向上を図った。</p> <p>メンター制度については、令和8年度より新たに新任係長職を対象としたメンター制度を実施するため制度を設計した。</p>		
	事業費の実績	総事業費	6, 1 2 2千円	うち 一般財源
	今後の方針	<p>令和8年度に実施予定の職員エンゲージメント調査結果等に基づき、人材育成基本方針改訂検討委員会において検討を重ね、令和9年度に人材育成基本方針の改訂を予定している。また改訂した基本方針に基づき効果的な各種人事施策を実施していく。</p>		

（日本産業規格A列4番）