

課 題	具体的取組	取組目標	5年間の取組成果	主な実績
		<p>ム化。</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員が自分の能力開発のために、自ら選んで受講できる仕組みづくりを行う。 各所属における実務研修も充実を図る。 <p>(3) 研修効果の測定</p> <ul style="list-style-type: none"> 効果的な研修実施のための、研修事業のPDCAサイクルを確立する。 受講者の評価結果は講師にフィードバックし、また公表する。 研修の効果を客観的に評価する仕組みを導入する。 	<p>度に見直すことができた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 18年度：研修評価会議を設置し、研修事業のPDCAサイクルを確立 19年度：研修効果測定について、新たな効果指標を作成
	②キャリア(職歴提示)開発と研修との連動化	<p>(1) 人材育成基本方針を策定するなど市政における職員研修の位置づけを明確化する。</p> <p>(2) 各職位に求められる能力・職員像を示すことで、職員のキャリア開発の中で求められる能力を明らかにしたうえで、キャリア開発に対応した研修制度を構築する。</p> <p>(3) キャリア開発との連動を図ることで、研修制度と人事制度(人事評価・人事異動)との連携をすすめ、総合的な人材育成を実施するとともに、人材の有効活用を図る。</p> <p>(4) 研修をキャリア開発・人事制度に連動させることで、能力アップの動機付けを行い、職員の意欲を高める。</p>	<p>「人材育成基本方針」を策定し、研修制度と人事制度を連動させたうえでキャリア形成を意識した人材育成を進めることができた。</p> <p>また、職員研修所から職員人材開発センターへ組織改編し総合的な人材育成を実施、職員や職場の実践力を引き出すための各種事業を実施できた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「人材育成基本方針」の策定(19年1月) 希望選択制研修を拡充した。(18年度～) キャリア相談窓口の設置、キャリアデザイン研修の実施、管理監督者に対する新任課長研修・キャリアアドバイザー研修(19年度～) キャリアデザイン研修を技能職員へ拡充(20年度～) 職場での実践を支援するために「0JTマニュアル」を作成し活用(20年度～) 自己啓発支援策の拡充(大学通信講座の拡充)(20年度～)
IV 政策形成過程の高度化				
1 予算編成過程	①予算編成過程の公開等	<p>(1) 予算編成過程の透明性確保のため新たに、各局ごとの予算案調整、市長助役説明、市長査定の際に予算資料の開示を行う</p> <p>(2) 公表資料の充実を図る</p>	<p>予算編成過程の公開等を順次実施し、行政としての説明責任を果たすことができるようになった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 第1次財源配分案(17年9月)、予算編成通知(17年9月)、第2次財源配分案(17年11月)、市長ヒアリング資料の公表(18年1月)(18年度予算編成で実施) 18年度予算編成での試行実施を本格実