

## 【改革の柱5】人材育成・職場力の向上

### 柱5-1 次代を担う職員の育成

#### 2年度目標の達成状況

目標	2年度実績	2年度目標の評価	3年度目標(設定・変更等)
<p>「状況に応じて、リーダーシップを発揮している」かつ「困難な問題にも積極的にチャレンジし、自己成長につなげたい」に、「思う」と回答した職員の割合</p> <p>2年度 10%</p> <p>※課長級以下の職員を対象とした意識調査(キャリアデザインシート)により回答</p> <p>※3年度以降の目標は、2年度の進捗状況を踏まえて設定</p>	8.3%	未達成	<p>10%</p> <p>(理由)</p> <p>3年度目標が未設定であったため。</p>

#### 2年度取組の実施状況

2年度の取組内容	2年度の主な取組実績	課題	3年度の取組内容(課題に対する対応)
<p>① <b>自主的・主体的にリーダーシップを発揮できる職員の育成・支援</b></p> <p>・リーダーシップを発揮できる人材や幹部の育成を推進するため、階層別研修や民間企業派遣研修を実施する。</p>	<p>・各階層別研修において、リーダーシップを発揮するために必要なカリキュラムを実施した。(新型コロナウイルス感染症の影響により一部の研修を中止した。)</p> <p>・3年度からの民間企業派遣者数を増員し拡充を図った。</p>	<p>・引き続き、リーダーシップの必要性や考え方について、階層に応じた研修により浸透を図る必要がある。</p>	<p>・自己啓発講座にリーダーシップに関連するカリキュラムを加え、取組を強化する。(通年)</p> <p>・民間企業派遣研修について、更なる拡充に取り組む。(通年)</p>
<p>② <b>各所属における職員の専門性の向上</b></p> <p>・各所属がeラーニングシステムを活用し、専門性を向上させる研修の実施を支援する。</p>	<p>・eラーニング教材の充実を図った。</p> <p>・所属研修実績調査を実施した。</p>		<p>・各所属に対して、コンテンツの内容の充実や受講対象者の絞り込みを促すなど、質の向上に取り組む。(通年)</p>
<p>③ <b>職員による改善、問題解決や新たなチャレンジを促す仕組みの構築</b></p> <p>・業務改善や問題解決に係る取組事例や手法について、職員向けeラーニング等による情報発信を実施するとともに、様々な課題に積極的にチャレンジする組織風土を醸成するための仕組みを検討する。</p>	<p>・全所属の係員・係長を対象に「問題解決研修」(eラーニング)を実施した。</p> <p>・様々な課題に積極的にチャレンジする組織風土を醸成するための仕組みを検討した。</p>		<p>・各所属・組織における業務改善や問題解決に資する取組事例・手法(改善ツール等)について、全ての職員が活用できるよう整理し、庁内で共有する仕組みを充実する。(通年)</p> <p>・引き続き、様々な課題に積極的にチャレンジする組織風土を醸成するための仕組みを検討する。(通年)</p>

## 【改革の柱5】人材育成・職場力の向上

### 柱5 - 1 次代を担う職員の育成

#### 3年度目標の達成状況

目標	3年度実績	3年度目標の評価	4年度以降目標(設定・変更等)
<p>「状況に応じて、リーダーシップを発揮している」かつ「困難な問題にも積極的にチャレンジし、自己成長につなげたい」に、「思う」と回答した職員の割合</p> <p>2年度 10% 3年度 10%</p> <p>※4年度以降の目標は、3年度の進捗状況を踏まえて設定</p>	12.2%	達成	<p>キャリアデザインシートにおいて「状況に応じて、リーダーシップを発揮している」かつ「困難な問題にも積極的にチャレンジし、自己成長につなげたい」に、「思う」「やや思う」と回答した係長級以上の職員の割合</p> <p>4年度 58% 5年度 60%</p> <p>キャリアデザインシートにおいて「組織から求められる役割を理解している」かつ「困難な問題にも積極的にチャレンジし、自己成長につなげたい」に、「思う」「やや思う」と回答した係員の割合</p> <p>4年度 77% 5年度 80%</p> <p>(理由) 市政改革プラン3.0の中間見直しに基づき、職位ごとに求められる能力にあわせて目標を再設定した。</p>

#### 3年度取組の実施状況

3年度の取組内容	3年度の主な取組実績	課題	4年度の取組内容(課題に対する対応)
<p>① 自主的・主体的にリーダーシップを発揮できる職員の育成・支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自己啓発講座にリーダーシップに関連するカリキュラムを加え、取組を強化する。</li> <li>民間企業派遣研修について、更なる拡充に取り組む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダーシップに関連する自己啓発講座については新型コロナウイルス感染症の影響により実施できなかったが、各階層別研修においてリーダーシップを発揮するために必要なカリキュラムを実施した。</li> <li>4年度からの民間企業派遣先を拡充するとともに、新たに民間企業から本市への受け入れの開始に向けた環境を整備した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き、自主的・主体的に行動することができる職員や複雑化・多様化する行政課題にも対応できる専門性やチャレンジ精神のある職員を育成・支援する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己啓発講座の開催回数を増やす等、自主的・主体的に行動できるよう、幅広い視野や多様な知識を身に付ける機会を提供するとともに、各階層別研修の内容の改善も行い取組を強化する。</li> <li>民間企業との人事交流研修(旧民間企業派遣研修)を拡充し、若年層職員の計画的な育成・支援をさらに推進する。</li> </ul>

<p><b>② 各所属における職員の専門性の向上</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各所属に対して、コンテンツの内容の充実や受講対象者の絞り込みを促すなど、質の向上に取り組む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>eラーニングシステムにより研修を実施する各所属に対して、受講対象者の範囲や研修内容のヒアリングを行い精査を促し、コンテンツの質の向上を図った。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>各所属と連携し、eラーニングの手法も活用しながら、ICTに関する研修等を実施し専門性の向上に取り組む。</li> </ul>
<p><b>③ 職員による改善、問題解決や新たなチャレンジを促す仕組みの構築</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各所属・組織における業務改善や問題解決に資する取組事例・手法（改善ツール等）について、全ての職員が活用できるよう整理し、庁内で共有する仕組みを充実する。</li> <li>引き続き、様々な課題に積極的にチャレンジする組織風土を醸成するための仕組みを検討する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全所属の係長・係員を対象に「問題解決研修（本編・参考事例編）」（eラーニング）を実施した。</li> <li>様々な課題に積極的にチャレンジするための組織風土を醸成するための仕組みを検討した。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>業務改善や問題解決に資する取組事例や手法について、職員向けeラーニング等により情報発信及び研修を実施する。（通年）</li> <li>引き続き、様々な課題に積極的にチャレンジする組織風土を醸成するための仕組みを検討する。（通年）</li> </ul>