

まちづくりの目標 7 計画を実現する行政経営

政策 1 市民の視点に立った質の高い行政経営を行います

施策 03 職員の育成と組織の活性化を図ります

担当部(統括部) 市長公室

【実現ステップ】

平成32年度に実現している姿		平成23年度	平成24年度
職員が自ら資質や能力をより高め、市の改革や改善に進んで取り組んでいます。	目標	職員が資質や能力向上の重要性を認識し取り組んでいる	職員が積極的に資質や能力の向上に取り組んでいる
	実績		
職員が協力し合い、学び合いながら課題に取り組む、人を育てる「元気な職場」となっています。	目標	職場が働き、学ぶ場として重要であるという認識を各職員が理解している	各職場でOJTを中心とした人材の育成が行われている
	実績		
職員が市民の立場、目線で考え、積極的に協働に取り組んでいます。	目標	職員が協働の仕組みづくりに積極的に参加している	職員が協働について理解をしている
	実績		

実現している姿を確認する指標	実績				目標	平成23年度	平成24年度
	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度		平成23年度	平成24年度
職員提案の数	5件	13件	13件	8件	実績	15件	17件
研修満足度	—	—	平成17年度 55.0%	—	目標	65%	65%
					実績		
OJT(職場研修)の実施割合	—	—	—	—	目標	100%	100%
					実績		
					コメント		

【施策の展開の計画】

施策の展開(◎は重点的な取り組み)		平成23年度	平成24年度
◎目標管理に基づく人事制度改革	人材育成を主たる目的とした目標管理に基づく人事考課制度や、職員の意欲向上を図る庁内公募制、自己申告書の充実など人材育成型の人事制度の充実を図ります。	計画	目標管理に関する他市事例等の調査 自己申告書の見直し及びキャリア・シートの作成実施
		実績(成果)	
		次年度課題	
		計画	実施計画と行財政運営スケジュールを改め、平成24年度予算に向けて、第2次実施計画を策定 課長代理・係長級を対象に事務事業評価・行財政改革進行状況のヒアリングを実施
◎行政経営の実行	職員一人ひとりが総合計画に基づく組織の目的と果たすべき役割を認識し、計画的・効率的に事業を展開し、成果・効果を検証する行政評価により経営感覚を磨き、実行します。	計画	実施計画策定にかかる政策形成能力等向上研修の実施 課長代理・係長級を対象に事務事業評価・行財政改革進行状況のヒアリングを実施
		実績(成果)	
		次年度課題	
		計画	

第2次実施計画期間		前期終了年度	後期終了年度
平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成32年度
職員が資質や能力の向上に取り組むとともに、市や職場の改革・改善の重要性を認識している	市の改革や改善に取り組む職場風土が形成されている	職員が市の改革や改善に取り組んでいる	市の改革や改善が市役所全体で行われている
各職場が人材育成の中心とし十分機能している	学びあい、協力して課題に取り組む職場風土が形成されている	各職場で積極的に、学び合い、協力して課題に取り組んでいる	職員が協力し合い、学び合いながら課題に取り組む、「元気な職場」が実現している
多くの職員が協働について理解している	職員が新たな協働事業に取り組んでいる	多様な協働に職員が取り組んでいる	各職員が協働をコーディネートする能力を身に着け、多くの分野・地域で協働が行われている

第2次実施計画期間		前期終了年度	後期終了年度
平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成32年度
19件	21件	23件	30件
70%	75%	80%	90.0%
100%	100%	100%	100%

第2次実施計画期間		前期終了年度	後期終了年度
平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成32年度
目標管理制度の試行	目標管理制度の導入	目標管理制度の成果の評価・検証	目標管理制度の成果の評価・検証
目標管理制度導入にあたっての事前研修の実施	導入のあたっての研修の実施	研修の実施	研修の実施
新たな人事制度の検討	新たな人事制度の実施	制度の評価・検証	制度の評価・検証
実施計画策定にかかる政策形成能力等向上研修の実施	実施計画策定にかかる政策形成能力等向上研修の実施	事業の評価・検証	事業の評価・検証
課長代理・係長級を対象に事務事業評価・行政改革進行状況のヒアリングを実施	課長代理・係長級を対象に事務事業評価・行政改革進行状況のヒアリングを実施	事業の評価・検証	事業の評価・検証

平成24年度事業			事業費計 (千円)
事業名	担当課	予算(千円)	
創造的人材育成事業	人事課	5,137	5,137
総合計画推進事業	政策推進課	0	0
行政評価システム推進事業	政策推進課	0	0

まちづくりの目標 7 計画を実現する行政経営

政策 1	市民の視点に立った質の高い行政経営を行います
------	------------------------

施策 03	職員の育成と組織の活性化を図ります	担当部(統括部)	市長公室
-------	-------------------	----------	------

【施策の展開の計画】

施策の展開(◎は重点的な取組み)			平成23年度	平成24年度
◎自己啓発の促進	職員が自身の資質向上のために自ら進んで学ぶことを支援する制度や職場環境をつくります。また、自主学習グループ活動や自治体職員同士の交流・連携などを促進します。	計画	自己啓発支援制度の設計	自主研究グループへの支援開始
			職員提案制度の提案方法・審査方法を再構築	人事研修との連動による職員提案制度の見直し
		実績(成果)		
		次年度課題		
○研修制度の充実	職員として求められる能力の向上や、自己啓発の契機となる研修制度を構築するとともに、研修履歴の作成や研修ポイント制など人事制度と連動を図る仕組みを整備します。また、市民とともに学習や活動する機会を拡充します。	計画	人事記録システムによる研修履歴の把握	昇任試験前必修研修等、人事制度と連動した研修の導入
			研修アンケートの実施	研修アンケートの実施
			協働のまちづくりワークショップ、協働のまちづくり推進会議への職員参画	協働と市民公益活動支援の指針・ガイドラインの策定
			係長級職員を対象に協働の研修を実施	協働と市民公益活動支援の指針・ガイドライン説明会の実施
		実績(成果)		
		次年度課題		

摂津市の特色や魅力のある取組みとして進めていくこと			平成23年度	平成24年度
人間基礎教育の徹底	全職場で月間目標を立てて、その実現に取り組みます。	計画	目標実施の推進及び実施内容の共有	目標実施の推進及び実施内容の共有
		実績(成果)		
		次年度課題		

第2次実施計画期間		前期終了年度	後期終了年度
平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成32年度
成果報告会の実施 制度の評価・検証	制度の見直し	評価・検証・見直し	評価・検証・見直し
派遣研修の庁内公募	派遣研修の庁内公募	評価・検証・見直し	評価・検証・見直し
新たな方法による職員 提案制度の開始	新たな方法による職員 提案制度の実施	職員提案制度の評価	職員提案制度の評価
市民や企業との研修の 調査・検討	市民や企業との研修の 実施	導入した研修・制度の評 価・検証	研修・制度の評価・検証
研修アンケートの実施	研修アンケートの実施	研修アンケートの実施	研修アンケートの実施
協働と市民公益活動に 関する研修を職員階層 別に実施	協働と市民公益活動に 関する研修を職員階層 別に実施	市民公益活動団体と共 同研修の実施	市民公益活動団体との 共同研修の評価・検証

平成24年度事業			事業費計 (千円)
事業名	担当課	予算(千円)	
創造的人材育成 事業	人事課	5,137	8,925
専門能力開発向 上事業	人事課	3,788	
職員提案事業	政策推進課	0	
創造的人材育成 事業	人事課	5,137	10,662
専門能力開発向 上事業	人事課	3,788	
総合計画推進事 業	政策推進課	0	
市民活動支援事 業	市民活動支 援課	1,737	

第2次実施計画期間		前期終了年度	後期終了年度
平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成32年度
目標実施の推進及び実 施内容の共有	目標実施の推進及び実 施内容の共有	取組みの評価・見直し	取組みの評価・見直し

平成24年度事業		
事業名	担当課	予算(千円)
創造的人材育成 事業	人事課	5,137