

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	3	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
----	---	-------------------	----------	------

【実現している姿】

目標	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。	
到達度	前期終了年度(平成27年度末)	後期終了年度(平成32年度末)
目標	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。	
到達度	前期終了年度(平成27年度末)	後期終了年度(平成32年度末)
目標	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。	
到達度	前期終了年度(平成27年度末)	後期終了年度(平成32年度末)

実現している姿を確認する指標

		平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成32年度
職員提案の数	目標	—	—	15件	17件	19件	21件	23件	23件	25件	30件
	実績	13件	8件	4件	1件	0件					
研修満足度	目標	—	—	65.0%	65.0%	70.0%	75.0%	80.0%	85.0%	85.0%	90.0%
	実績	※平成17年度	55.0%	56.9%	63.0%	—					
OJT(職場研修)の実施割合	目標	—	—	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	実績	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

【施策の展開】◎は重点的な取組み

◎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。						
平成27年度事業 ◇創造的人材育成事業5,370千円・◇専門能力開発向上事業3,784千円・◇現業職場活性化事業356千円(人事課)						
	平成25年度	平成26年度	平成27年度	第5期実施計画期間		後期終了年度
				平成28年度	平成29年度	平成32年度
計画	目標管理制度の試行	目標管理制度の試行	管理職の目標管理制度の成果の評価・検証およびその他職員への目標管理制度の試行	目標管理制度の成果の評価・検証及び全職員に対し目標管理制度を導入	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
取組実績	上半期、下半期とそれぞれ管理職員の目標管理(業績評価)制度(試行)を実施し、シミュレーションを行った。また、制度に関するアンケートを実施した。					
成果	本格実施に向けて、更なる課題把握や意見収集ができた。					
次年度課題	まず管理職において、平成27年6月からの勤労手当への反映開始に向けて制度の構築を行う。					
計画	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	研修の実施	研修の実施
取組実績	試行の対象となっている管理職を対象に研修を実施した。					
成果	試行の対象となっている管理職の制度への理解を深めることができた。					
次年度課題	管理職における平成27年6月からの勤労手当への反映開始に向けて研修等を実施する。					
計画	新たな人事制度の検討	新たな人事制度の実施	人材育成実施計画の見直し	制度の評価・検証	制度の評価・検証	制度の評価・検証
取組実績	人事評価制度改革PTIにおいて、現行の人事制度の見直しを行った。					
成果	本格導入に向けて、意見収集ができ、能力評価実施要領を策定した。					
次年度課題	管理職における27年1月からの昇給の反映に向けての研修等を実施する。					

◎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。

平成27年度事業 ◇行政評価システム推進事業0円(政策推進課)						
	平成25年度	平成26年度	第5期実施計画期間			後期終了年度
			平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成32年度
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	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
取組実績	人事課と連携し、係長級職員を対象とした実施計画策定にかかる政策形成能力向上研修(平成26年2月開催)を実施した。					
成果	総合計画の体系(まちづくりの目標・政策・施策・事務事業)と相互の関連性についての理解が深まり、実施計画を策定するための能力が向上した。					
次年度課題	—					
計画	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	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	事業の評価・検証	—	—	事業の評価・検証
取組実績	事務事業評価は、総合計画実施計画の施策評価の中で行うこととし、各課が作成した前年度評価を基に平成25年8月に課長級以下の職員を対象にヒアリングを行った。行財政改革については、課長代理級以下の職員を対象に5月にヒアリングを実施した。					
成果	ヒアリングを通じて、組織目的と職階毎の役割の認識強化を図ることができたとともに、マネジメントサイクルの考え方を共有・確認することができた。					
次年度課題	引き続き、特に将来を担う管理職候補者である課長代理級や係長級を対象とした意識付けの取組みを実施していく必要がある。					

◎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。						
平成27年度事業	◇創造的人材育成事業5,370千円・◇専門能力開発向上事業3,784千円・◇現業職場活性化事業356千円(人事課) ◇職員提案事業0円(政策推進課・人事課)					
	第5期実施計画期間					後期終了年度
	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成32年度
計画	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	評価・検証・見直し	評価・検証・見直し
取組実績	「たてもの未来予想図」「公金債権の一体徴収研究会」「バーニング」の3グループ(20名)の申請があり、それぞれ実績報告会を行った。					
成果	申請があった3グループが活動承認され、「ファンティマネジメント」「公金債権」「商店街活性化」のそれぞれのテーマについて活動報告を行い、活動助成金交付が決定された。					
次年度課題	自主研究グループの拡大を図るとともに、他の制度との連携を図る。					
計画	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	評価・検証・見直し	評価・検証・見直し
取組実績	職員の育成と自発的な能力開発を支援するための制度検討を始めた。					
成果	職階ごとに求められる必要なスキルの向上を目指し、自発的な能力開発に主眼を置く制度設計が一定進んだ。					
次年度課題	制度の周知を図るとともに、職階別公募型派遣研修を実施する。					
計画	職員提案制度の見直しを検討	職員提案制度の見直しを検討	見直しに基づく、職員提案制度を実施	見直しに基づく、職員提案制度を実施	見直しに基づく、職員提案制度を実施	職員提案制度の評価
取組実績	人材育成を担い、研修等の制度を所管する人事課が関わることで、幅広い提案に結び付けることができなにか検討を行った。					
成果	人事課との協議により、次年度の大きな方向性をとりまとめることができた。制度見直しの詳細は次年度に検討を行う。					
次年度課題	平成25年度の提案が無かったことから次年度に早急に見直しを図り、新たな制度として実施していく必要がある。					

○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。						
平成27年度事業	◇創造的人材育成事業5,370千円・◇専門能力開発向上事業3,784千円・◇現業職場活性化事業356千円(人事課) ☆市民活動支援事業3,316千円(市民活動支援課)					
	第5期実施計画期間					後期終了年度
	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成32年度
計画	人事制度と連動して導入した研修の評価・検証・再構築	人事制度と連動して導入した研修の評価・検証・再構築	人事制度と連動した研修制度や仕組みの評価・検証・再構築	人事制度と連動した研修制度や仕組みの評価・検証・再構築	人事制度と連動した研修制度や仕組みの評価・検証・再構築	研修・制度の評価・検証
取組実績	人事評価等の人事制度と連動した研修を行った。					
成果	試行の対象となっている評価者を対象として研修を実施し、理解を深めることができた。					
次年度課題	人事評価の振り返りを含めた研修を行う。					

	第5期実施計画期間					後期終了年度
	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成32年度
計画	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	研修アンケートの実施	研修アンケートの実施
取組実績	引き続き、研修アンケートにおいて要望の多かった内容をカフェテリア研修の項目に反映した。					
成果	研修終了後に実施している研修アンケートにおいて、理解度、達成度が高い結果となった。					
次年度課題	アンケートの結果を基に、研修体系の改善に努め、キャリアシートの再構築を検討する。					
計画	市民公益活動支援のガイドラインを策定	—	—	—	—	
取組実績	政策推進会議での審議を経て、「市民公益活動支援のガイドライン」を策定した。					
成果	策定した「市民公益活動支援のガイドライン」をもとに、各課の協働の取組みについてヒアリングを実施し、進行状況を確認することができた。					
次年度課題	協働事業の評価手法、公表方法について検討を行う。					
計画	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共同研修の実施	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
取組実績	市職員(課長代理、係長級で各課1名参加)と市民活動団体が参加する合同研修(市民活動団体と行政の協働について)を開催した。					
成果	市民団体との合同研修により、協働についての共通理解を図ることができた。					
次年度課題	協働による課題解決の先進事例を取り上げ、市民団体とのワークショップ形式による研修を企画する。					

【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】

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。						
平成27年度事業 ◇創造的人材育成事業5,370千円・◇専門能力開発向上事業3,784千円・◇現業職場活性化事業356千円(人事課)						
	第5期実施計画期間					後期終了年度
	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成32年度
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	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	取組みの評価・見直し
取組実績	人間基礎教育推進会議を開催した。また、名札表面に人間基礎教育「5つの心」を明記し、各課執務室・共用部に人間基礎教育実践の掲示を行った。					
成果	人間基礎教育の実践が推進され、全庁的に取組みの共有と理解を深めることができた。					
次年度課題	人間基礎教育に関する名刺作成、あいさつ運動の実施方法の検討を行い、実践する。					