

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20年度	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32年度
職員提案の数	目標	—	—	—	15件	17件	19件	21件	23件	23件	30件
	実績	13件	13件	8件	4件	1件					
研修満足度	目標	—	—	—	65%	65%	70%	75%	80%	85%	90.0%
	実績	※平成17年度	55.0%	—	56.9%	63%					
OJT(職場研修)の実施割合	目標	—	—	—	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							平成26年度事業費計 9,210千円
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26年度事業	◇創造的人材育成事業5,070千円・◇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24年度	平成25年度	平成26年度	第4期実施計画期間 平成27年度		平成28年度	後期終了年度 平成32年度
計画	目標管理制度の原案作成	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	目標管理制度の成果の評価・検証	
取組実績	下半期において、管理職員の目標管理(業績評価)制度(試行)を実施した。また、PTを立ち上げ、一般職員導入に向けて検討を開始した。						
成果	本格導入に向けて、課題把握や意見収集ができた。						
次年度課題	下半期において、一般職員の目標管理(業績評価)制度(試行)を実施する。						
計画	目標管理制度導入にあたっての事前研修の実施	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	
取組実績	評価者研修及び試行にあたって説明会を実施した。						
成果	管理職員についての試行を円滑に実施することができた。						
次年度課題	一般職員の試行にあたっての事前研修等を実施する。						
計画	—	新たな人事制度の検討	新たな人事制度の実施	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							
成果							
次年度課題							

◎行政経営の実行						平成26年度事業費計
						—
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26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24年度	平成25年度	平成26年度	第4期実施計画期間 平成27年度 平成28年度		後期終了年度 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	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等向上研修(平成25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	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	平成24年度5月に課長代理・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した。					
成果	各課の課題・目標などの情報共有が進むとともに、課長代理以下職員のPDCAサイクルの考え方(P=計画、D=実施、C=評価、A=改善)に対する認識が一定深まった。					
次年度課題	—					

◎自己啓発の促進						平成26年度事業費計 9,210千円
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26年度事業	◇創造的人材育成事業5,070千円・◇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)					
			第4期実施計画期間			後期終了年度
	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32年度
計画	自主研究グループへの支援開始	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
取組実績	制度説明会を実施し、自主研究グループの活動助成について周知を図った。また、実際に「FM研究会」「ジョイント7」「地方公会計研究会」「防災研究」の4グループ(18名)の申請があった。					
成果	申請があった4グループが活動承認され、「ファンティマネジメント」「アセットマネジメント」「公会計」「防災」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	更なる制度の周知を図り、行政反映等、自主研究グループの拡大を図る。					
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
取組実績						
成果						
次年度課題						
計画	人事研修との連動による職員提案制度の見直し	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	職員提案制度の評価
取組実績	人事研修と職員提案制度の連動について、人事課と協議した。					
成果	協議の結果、人事研修と職員提案の目的等の違いから、連動は困難であると判断した。					
次年度課題	活発な提案が行われるよう、採用された提案の実現に向けたバックアップ体制の強化等の制度設計の見直しを行う。					

○研修制度の充実						平成26年度事業費計 10,947千円
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26年度事業	◇創造的人材育成事業5,070千円・◇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1,737千円(市民活動支援課)					
			第4期実施計画期間			後期終了年度
	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32年度
計画	昇任試験前必修研修等、人事制度と連動した研修の導入	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	研修・制度の評価・検証
取組実績	人事評価に関するPTを立ち上げ、人事制度と研修の連動についても検討を始めた。					
成果	人事評価等の人事制度と連動した研修の在り方についてPTで検討を行った。					
次年度課題	PTでの議論を深め、検討していく。					

	第4期実施計画期間						後期終了年度
	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	研修アンケートの実施
取組実績	昨年度の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。また、昨年同様にキャリアアンケートにて、満足度の調査を行った。						
成果	研修満足度の向上(約6%)が図れた。						
次年度課題	アンケート内容を検討しながら、研修の改善に努める。						
計画	協働と市民公益活動支援の指針・ガイドラインの策定	市民公益活動支援のガイドラインを策定	—	—	—		
取組実績	政策推進会議において、協働と市民公益活動支援の指針を審議した。また、市民公益活動支援のガイドライン策定に向け、市民公益活動推進委員会を立ち上げ、計6回開催した。						
成果	協働と市民公益活動支援の指針を策定した。また市民公益活動推進委員会において意見集約を行い、市民公益活動支援のガイドライン策定に向けた取りまとめを行った。						
次年度課題	市民公益活動支援のガイドラインを策定する。						
計画	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	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	政策推進課において指針の説明会を実施した。						
成果	参加した職員の協働に対する理解が深まった。						
次年度課題	協働に関する研修を継続的に実施する必要がある。						

### 【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		平成26年度事業費計				
		9,210千円				
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26年度事業	◇創造的人材育成事業5,070千円・◇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4期実施計画期間					後期終了年度
	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	職員へのさらなる人間基礎教育推進のための新たな体制づくりの検討を行った。					
成果	次年度より人間基礎教育推進会議の立ち上げを決定した。					
次年度課題	人間基礎教育推進会議を立ち上げ、新たな手法を検討し、導入する。					