

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

【実現ステップ】

平成32年度に実現している姿						
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。						
	平成23年度	平成24年度	第3期実施計画期間		前期終了年度	後期終了年度
	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32年度
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	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
実績	目標の通りの姿を実現できた					
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。						
	平成23年度	平成24年度	第3期実施計画期間		前期終了年度	後期終了年度
	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32年度
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	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
実績	目標の通りの姿を実現できた					
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。						
	平成23年度	平成24年度	第3期実施計画期間		前期終了年度	後期終了年度
	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32年度
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	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付け、多くの分野・地域で協働が行われている
実績	目標の通りの姿を実現できた					

実現している姿を確認する指標											
		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	平成25年度	平成26年度	平成27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	30件
	実績	5件	13件	13件	8件	4件					
研修満足度	目標	—	—	—	—	65%	65%	70%	75%	80%	90.0%
	実績	—	※平成17年度	55.0%	—	56.9%					
OJT(職場研修)の実施割合	目標	—	—	—	—	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25年度事業費計				
		5,137千円				
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25年度事業	創造的人材育成事業5,137千円(人事課)					
	平成23年度	平成24年度	第3期実施計画期間		前期終了年度	後期終了年度
	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32年度
計画	目標管理に関する他市事例等の調査	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
取組実績	他市事例及び国家公務員制度について主に業績評価について情報収集を行った。					
成果	比較検討材料を入手できた。					
次年度課題	—					
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
取組実績						
成果						
次年度課題						

	平成23年度	平成24年度	第3期実施計画期間		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
計画	自己申告書の見直し及びキャリア・シートの作成実施		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
取組実績	自己申告書の内容を見直し、一部を資格等を把握可能なキャリアシートに変更した。					
成果	人事制度に活用可能な各職員の保有資格等の情報を把握ができた。					
次年度課題	—					

◎行政経営の実行	平成25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25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23年度	平成24年度	第3期実施計画期間		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
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	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	平成23年6月に全課対象の説明会を開催し、各課で作成した実施計画を基に8月にヒアリングを実施した。以後調整の上、平成24年3月に策定を行った。					
成果	総合計画実施計画の位置付けや考え方を市役所全体で共有することができた。					
次年度課題	実施計画の策定期間を予算要求前に前倒しする必要がある。					
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	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23年4月からの課長代理の管理職化に伴い、7月に課長代理以下の職員を対象とした行政評価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)に対する認識が深まった。					
次年度課題	引き続き実施していく必要がある。					

◎自己啓発の促進						平成25年度事業費計
						8,925千円
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25年度事業	創造的人材育成事業5,137千円・専門能力開発向上事業3,788千円(人事課) 職員提案事業0円(政策推進課)					
	第3期実施計画期間				前期終了年度	後期終了年度
	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32年度
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	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
取組実績	平成24年度より実施予定の自主研究グループへの支援制度案を作成し、実施のために予算要求を行った。					
成果	平成24年度より新規事業として認められ、予算化されたことを受け、実施に向けて、支援制度の詳細を構築した。					
次年度課題	事業実施にあたり、自主研究グループ活動の活性化を促進していく必要がある。					
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
取組実績						
成果						
次年度課題						
計画	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	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
取組実績	提案審査の場を、1次審査・2次審査の2段階に分け、また、提案内容関係課のオブザーバー参加、書面提案の廃止などを行った。					
成果	2段階審査としたことにより、提案内容の十分な検討と提案者への所見のフィードバックを柔軟に行うことができた。					
次年度課題	人事研修と連動した制度設計について検討していく必要がある。					

○研修制度の充実						平成25年度事業費計
						10,662千円
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25年度事業	創造的人材育成事業5,137千円・専門能力開発向上事業3,788千円(人事課) 市民活動支援事業1,737千円(市民活動支援課)					
	第3期実施計画期間				前期終了年度	後期終了年度
	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32年度
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	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
取組実績	現在稼働中の人事給与システムに取り込みを行うため、システム会社と検討した。					
成果	人事給与システムに入力可能な状態となった。					
次年度課題	研修履歴(基礎資料)の作成を進める。					

	第3期実施計画期間				前期終了年度	後期終了年度
	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	研修終了ごとに実施しているアンケートに加え、全職員を対象としたキャリアシートの一部に研修に対する意見項目を設定し、職員の意見の把握を行った。					
成果	新たな研修企画に活用できた。					
次年度課題	アンケートの結果を参考にしながら研修体系の改善に努める必要がある。					
計画	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				
取組実績	協働のまちづくりワークショップには職員8人が、協働のまちづくり推進会議には職員3人が参加した。					
成果	協働と市民公益活動支援のあり方について、市民、事業者と同じ立場で、自由な意見交換を実施したことにより、参加した各職員が多様な考え方を吸収することに繋がった。					
次年度課題	—					
計画	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	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
取組実績	係長級職員を対象に、「協働」をテーマとした研修会を開催した。					
成果	第4次総合計画との関わりが整理されとともに、「協働」に対する考え方の理解が深まった。					
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】

人間基礎教育の徹底		平成25年度事業費計				
		5,137千円				
全職場で月間目標を立てて、その実現に取り組めます。						
平成25年度事業	創造的人材育成事業5,137千円(人事課)					
	第3期実施計画期間				前期終了年度	後期終了年度
	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	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
取組実績	各課が月ごとに設定する人間基礎教育の目標の集約と管理を行った。					
成果	職員に人間基礎教育の徹底に対する意識向上につながった。					
次年度課題	実施内容の共有を図る。					