

Ⅰ. 事業の基礎情報

事業名		職員カステップアップ事業		担当部・グループ名	企画部 人事グループ						
総合計画（基本計画）体系	個別目標	(1)まちへの思いを育み、いつまでも住み続けたいと思えるまちをつくります									
	こんなことに取り組みます	職員のワークライフバランスを考えた「働き方」改革と、職員が地域に関わる“きっかけづくり”から“課題発見・解決”まで段階に応じた成長支援を行います。									
	みんなで目指すまちづくり指標名	市民と一緒に地域活動に取り組んでいる職員の割合									
	総合戦略	■該当する	□該当しない		予算事業名		職員の研修事業				
	策定時の値	54	実績値	-	実績値	-	実績値	-	目標値	66	(単位)
	2017		2018		2019		2020		2021		%

Ⅱ. 目指す姿

このアクションプランによって実現したい目指すべき市の姿	<p>☆職員の仕事と生活の調和が図られ、高いモチベーションを維持した職員が能力をさらに磨き、自信を持って仕事に励んでいる。</p> <p>☆職員一人ひとりが地域課題について考え、市民や地域の想いに寄り添いながら、課題の解決に取り組んでいる。</p>
-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ⅲ. 課題

目指す姿実現に向けた課題	<p>①職員一人ひとりが「仕事」を見直し、効率化を図る必要がある。</p> <p>②職場全体で職員のワークライフバランスを考えた「働き方」への改革が必要である。</p> <p>③若手職員への知識・経験の伝承など、職場で人材育成が行える環境を整える。</p> <p>④「地域で活躍できる職員」の育成を意識した実践研修を企画する必要がある。</p>
--------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

【PLAN】

Ⅳ. 目指す姿の実現に向けた4年間の工程表・事業概要

事業年度	2018(平成30年度)	2019(平成31年度)	2020(平成32年度)	2021(平成33年度)	
事業計画	内部研修	タイムマネジメント研修	「働き方」改革のための研修	タイムマネジメント研修	「働き方」改革のための研修
	外部研修	<p>◎基礎知識や専門知識の習得、能力開発、意識改革など 自治大学校(第2部課程及び特別課程「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」、全国地域リーダー養成塾への職員派遣、JAMP(市町村アカデミー)、JIAM(全国市町村国際文化研究所)、研修センター、研修協議会、厚生労働省や名古屋大学減災連携研修センターなどへの職員派遣(通年)</p>			
	職場	<p>◎職員(特に女性職員)が働きやすい職場環境づくり ◎現場での人材育成を促進させる組織体制づくり(教え教えられる風土づくり) ◎時間外勤務削減に向けた取り組みの強化</p>			
事業費総額(千円)	(当初) 6,113	(見込) 5,332	(見込) 6,361	(見込) 5,332	
財源内訳	一般財源	5,283	4,732	5,761	4,732
	特定財源	830	600	600	600
特記事項					

【DO】

IIIと対応する課題	V. 上半期の進捗状況 目標達成のために掲げた「課題解決に向けた取り組み」とその進捗状況
①	◆職員一人ひとりの意識や仕事の仕方を見直すタイムマネジメント研修を実施する。
状況	◇タイムマネジメント研修の秋ごろの実施に向け、現在調整中である。
②	◆ワークライフバランスのためのイクボス研修、女性活躍推進研修を実施する。
状況	◇イクボス研修は、7月から8月にかけて2回実施した。 ◇女性活躍推進研修は、県研修センターが12月に開催する研修への参加者2名を人選した。
③	◆組織体制の見直しを検討・決定する。◆管理職・リーダー研修を実施する。
状況	◇組織体制の見直しについては、有識者からの意見を踏まえ、現在検討中である。 ◇管理職・リーダー研修は対象を主査・主任まで広げ、2月の実施に向け、現在調整中である。
④	◆若手職員成長支援研修、まちづくり協議会特派員研修を実施する。
状況	◇若手職員成長支援研修は4月及び8月に実施した。 ◇まちづくり協議会特派員研修は年間を通して実施している。



【CHECK】

IIIと対応する課題	VI. 上半期の取り組みから見えてきた課題 目指す姿実現に向け、これまでの取り組みから見えてきた課題
①	職員一人ひとりが「仕事」を見直し、効率化を図る必要がある。
②	職場全体で職員のワークライフバランスを考えた「働き方」への改革が必要である。
③	若手職員への知識・経験の伝承など、職場で人材育成が行える環境を整える。
④	「地域で活躍できる職員」の育成を意識した実践研修を企画する必要がある。



【ACTION】

IIIと対応する課題	VII. 課題解決を踏まえた今後の具体的なアクション(案) いつ・何を・どのように・どうする	
①	平成30年度下半期	若手・中堅職員を対象としたタイムマネジメント研修を実施する。
	平成31年度	人工知能(AI)について考えるなど「働き方」改革研修会を実施する。
②	平成30年度下半期	全庁的な働き方改革(超過勤務削減等)に向け、GLヒアリングを実施する。
	平成31年度	全庁的な働き方改革(超過勤務削減等)に向けた具体的な対処策を検討する。
③	平成30年度下半期	職場内コミュニケーション力の強化に向けた主任・主査研修を実施する。
	平成31年度	マネジメント力の強化に向けた管理職・リーダー研修を実施する。
④	平成30年度下半期	2月ごろを目処に若手職員成長支援研修を実施する。
	平成31年度	市制50周年記念事業に向けた市民と若手・中堅職員の実践研修を実施する。
平成31年度 事業費予算	5,332千円	