H30 アクションプランシート　事業 No.3

Ⅰ．事業の基礎情報

事業名		職員力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）まちへの想いを育み、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	市民と一緒になって地域活動に取り組んでいる職員の割合										
		計画策定時の値 (2017)	54	実績値 (2018)		実績値 (2019)		実績値 (2020)		目標値 (2021)	66	(単位) %
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				

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	☆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。 ☆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。

Ⅲ．これまでの成果・課題【CHECK】【ACTION】

これまでの取り組み（目指す姿実現のためにこれまで何をしてきたのか）	◇民間企業へ職員を派遣し、習得した業務改善手法を全庁展開した。	
	◇女性職員の管理職養成研修への派遣や働きやすい職場環境づくりに取り組んだ。	
	◇中堅・若手職員を対象とした「たかはま地域経営実践塾」を実施した。	
	◇新人職員を対象とした「若手職員成長支援研修」を実施した。	
	◇「若手・中堅職員による職員のための職員研修」を実施した。	
成果（これまでの取り組みの成果）	若手・中堅職員を中心に、地域活動への参加促進に取り組んできたことにより、職員が地域活動の重要性を認識し、実践したことで、「地域活動に参加している職員の割合」が大幅に増加した。	
課題（目指す姿実現に向け、これまでの取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。

（様式第１）

Ⅳ．目指す姿の実現に向けた４年間の工程表・事業費概要【PLAN】

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	内部研修：「働き方」改革のための研修	内部研修：タイムマネジメント研修	内部研修：「働き方」改革のための研修
	内部研修：◎地域で活躍できる職員の育成 ・若手職員成長支援研修の実施（年6回程度） ・若手・中堅職員による職員のための職員研修の実施（地域での実践研修を各年1回） ・まちづくり協議会特派員研修の実施（通年） ◎管理職リーダー研修の実施 ◎職員の健康管理 ・メンタルヘルス（ラインケア）研修の実施（各年1回）			
	外部研修：◎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）			
	職場：◎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			

		2018（平成 30 年度）	2019（平成 31 年度）	2020（平成 32 年度）	2021（平成 33 年度）
事業費総額(千円)		（当初） 6,113	（見込） 5,302	（見込） 6,113	（見込） 5,302
財源内訳	一般財源	5,283	4,472	5,283	4,472
	特定財源	830	830	830	830
特記事項		「職員住宅借上料」は厚生労働省派遣研修にかかるもの。また、「住宅借上手数料」、「火災保険料」及び「職員住宅敷金、礼金」は厚生労働省派遣研修に係る派遣職員の交代によるもの。			

Ⅴ．課題解決に向けた取組み【DO】　／　平成 30 年度事業費積算根拠

対応する課題		課題の解決に向けて・・・　平成 30 年度に取組むこと　・　平成 33 年度までに取組むこと
①	平成 30 年度	◆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。
	平成 31～33 年度	◇人工知能（ＡＩ）について考えるなど「働き方」改革のための研修会を実施する。
②	平成 30 年度	◆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。
	平成 31～33 年度	◇全庁的な働き方改革（時間外勤務の削減等）に向けた具体的な対処策を構築する。
③	平成 30 年度	◆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。
	平成 31～33 年度	◇管理職リーダー研修の対象を主査・主任職に拡大して実施する。
④	平成 30 年度	◆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。
	平成 31～33 年度	◇若手・中堅職員による職員のための職員研修（地域での実践研修）を実施する。
平成 30 年度（事業費の内訳）		・研修講師謝礼 200 千円　・研修旅費 2,073 千円　・普通旅費 11 千円 ・消耗品費 14 千円　・住宅借上手数料 129 千円　・火災保険料 30 千円 ・行政問題解決研修委託料 365 千円　・職員住宅借上料 1,365 千円 ・職員住宅敷金、礼金 420 千円　・職員派遣事業負担金 1,506 千円