

①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 総務部 行政グループ							
実施期間	平成 26 年度～平成 29 年度		担当 GL 氏名	杉浦 崇臣 山本 時雄							
新規・継続の別	継続事業		電話番号(内線)	52-1111(内線 361,320)							
総合計画(基本計画)体系	個別目標	(1)まちへの想いを育み、未来を切り開くチカラを高めます		款 2款 総務費							
	こんなことに取り組みます	現場を第一に考え、問題意識を持って課題に積極的に取り組むため、職員力を高めます。		項 1項 総務管理費							
	みんなで目指すまちづくり指標名	地域活動に参加したことがある職員の割合		目 7目 職員管理費							
				事業名 3 職員の研修事業							
			総合戦略	<input type="checkbox"/> 該当する <input checked="" type="checkbox"/> 該当しない							
	現状値(H25)	63	実績値(H26)	62	実績値(H27)	78	実績値(H28)		目標値(H29)	80	(単位)%

②事業の概要

目的 (何をどうするために)	★時代のニーズに合わせた新たな考え方や手法を学び、様々な問題を解決する職員を育成する。 ★市民と手を取り合って課題解決を目指すために、職員自身が求められる役割と責務をしっかりと認識することや職務に必要な専門的知識の習得や能力・資質の向上など、職員力を向上する。 ★現場を第一に考え、問題意識を持って課題に取り組むため、職員の地域活動への参加を促進する。		
対象 (誰・何を対象に)	職員及び市民	対象の数量	職員 274 人 市民 46,373 人
最終目標 (最終的に何がどうなれば達成か)	☆職員一人ひとりに時代のニーズに合わせた考え方や手法が浸透している。 ☆職員一人ひとりが役割や責務を認識し、自信をもって職務にあたっている。 ☆多くの職員が地域活動へ参加し、現場の課題を認識し、市民と手を取り合って課題解決に取り組んでいる。		

③事業にかかる事業費概要

平成 27 年度 (当初予算額)		決算額		主な内容
事業費総額 (千円)		6,131	7,602	【職員の研修事業】 ・研修講師謝礼 469 千円 ・研修旅費 1,730 千円 ・行政問題解決研修委託料 356 千円 ・職員住宅借上料 1,140 千円 ・職員派遣事業負担金 1,362 千円 ほか 【業務改善推進事業】 ・消耗品費 170 千円 ・保管文書電子化業務委託料 2,352 千円 ほか
財源内訳	一般財源	5,831	7,302	
	特定財源	国・県支出金	—	
		その他	300	
補助事業・単独事業の別		単独事業	単独事業	



▲大家族フォーラム 2nd～若者×まちづくり～
(たかはま地域経営実践塾)



▲若手職員成長支援研修
(ふるさと納税PRポスター)

④平成 27 年度の実施内容（目指す姿の実現に向けて、どんなことに取り組んできたのかを整理する）

	何を・どのように・どうした ※箇条書きで記載する	いつ(年月)	アウトプット
実施内容	◆内部研修を開催した。(若手職員成長支援研修・意欲向上研修・交通安全研修など)	H27.4～ H28.3	計 7 回開催 401 名参加
	◆たかはま地域経営実践塾を開講した。(塾長：大杉覚氏)	H27.5～ H28.3	計 6 回開講 塾生 14 名
	◆自治大学校・全国地域リーダー養成塾・やねだん故郷創生塾・自治研修所等への職員派遣を行った。	H27.4～ H28.3	41 研修、 109 名派遣
	◆全庁的な 2 S 活動及び標準化活動を実施した。	H27.4～ H28.3	文書量 2 割の削減、データ整理
参画・協働・ 情報共有の工夫	★職員が地域活動をするためのきっかけづくりとするため、「職員の地域との関わり方」にまつわる Q&A を作成することとした。		
	★地域に目を向けた研修となるよう若手職員成長支援研修を総合政策 G と協働実施した。		
進捗状況	職員研修事業については、当初に掲げた計画どおり、順調に進めることができた。		
	2 S 活動は当初掲げた計画の 5 割程度の文書の削減、標準化活動は 8 割程度進んだ。		
実施内容に 対する成果 (事業の自己評価)	☆若手職員成長支援研修を総合政策 G とコラボしたことにより、ふるさと納税 PR ポスターの作製など、より実践的な研修を行うことが出来た。		
	☆公文書を廃棄するには法律や権利の関係上様々なハードルがあるため、思うように 2 S 活動が進まなかった。		

⑤課題と今後の取組みの方向性（平成 27 年度を振り返り、課題を抽出し、今後の取組みの考え方を整理する）

課題	今後の取組みの方向性
<u>(1)「若者世代」の地域活動に参加するきっかけづくり</u> ・地域の若者、これは職員も含め地域活動への参加が少ないように思える。	・若手職員が自ら研修を企画し、運営するために、年間を通して地域について学び、自分事として考えることで、地域活動参加の“大切さ”や“楽しみ”を次の世代に伝承する仕組みとしていく。
<u>(2)「中間世代」の意欲向上</u> ・中間世代の職員への意欲向上研修を実施、世代交代が進む中、引き続き中間世代の意識改革は急務である。また、「女性活躍推進法」に基づき、女性職員の活躍の場を広げる必要がある。	・他の自治体の同世代の職員から刺激を受けられる研修（外部派遣研修）参加や自己啓発の推奨など時代のニーズに合わせた様々な研修メニューを企画していく。また将来を担う女性職員の活躍の場を広げるため、自治大学校等への派遣も検討していく。

⑥課題解決に向けた平成 28 年度の具体的なアクション（案）

	何を・どのように・どうする ※箇条書きで記載する	いつまでに (年月)
計画(案)	◆若手職員成長支援研修の開催	H28.5
	◆全国地域リーダー養成塾への職員派遣	H28.5
	◆CS・接遇研修の実施（再任用職員を含む）	H28.8
	◆自治大学校（第 2 部過程及び特別課程「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」）への職員派遣	H29.3
	◆若手職員による「職員による職員のための職員研修」の実施	H29.3
参画・協働・ 情報共有の工夫	☆若手職員成長支援研修では入庁後から地域に目を向けた研修を行っていく。	
	☆派遣研修については庁内で情報共有を図るため、報告会の開催や Oni-net の利用も検討していく。	

特記事項