

前期基本計画 平成29年度 施策方針書

政 策 : 06 総合計画の認知度を高め行財政基盤の確立を目指します

基本施策 : 01 信頼される行政職員の育成

施 策 : 01 職員能力向上と人材育成

| | |
|-----------------|------------|
| 施策担当職・氏名 | 総務課長 勝田 裕征 |
|-----------------|------------|

1. 施策の実現状況を明らかにする

(1) 施策の内容

| | |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>他の自治体に比べて職員数が少ない中でも新たな行政課題に柔軟に対応できる職員の育成及び職員一人一人が市民の立場で地域の特徴を生かした施策の実施ができるように、研修の充実及び人事評価制度の運用により、職員の意識と能力の向上を図ります。</p> |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

(2) 施策目標値の達成状況

| No | この施策に関わる施策目標指標 | 基準値 | 上：戦略目標見込値／下：達成値 | | | | | 目標値 | 進捗状況 |
|----|---------------------------------|--------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| | | 平成26年度 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 平成31年度 | 進捗率(%) | |
| 1 | 暮らし 職員の研修参加者数 単位 人 | 293 | 313 | 320 | 327 | 333 | 336 | - | |
| | | | 884 | 0 | - | - | - | 0.0 | |
| 2 | 幸福 滝沢市で幸せに暮らしている人の割合 単位 % | 61 | 62 | 64 | 66 | 68 | 70 | - | |
| | | | 57.6 | 0 | - | - | - | 0.0 | |
| | 単位 | | | | | | | | |

(3) 施策を構成する事務事業及び目標値の達成状況

| No | 事務事業名 事務事業目標指標 | 推移 | 平成27年度 | 平成28年度 (見込) | 平成29年度 | 平成30年度 | 平成31年度 | 平成32年度 | 4年後 |
|----|----------------------------------|-----|--------|----------------|--------|--------|--------|--------|-----|
| 1 | 3041 職員研修事業 内部企画研修の実施 単位 回 | 目標値 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | | 実績 | 4 | 0 | - | - | - | - | - |
| | 単位 | 目標値 | | | | | | | |
| | | 実績 | | | | | | | |
| | 単位 | 目標値 | | | | | | | |
| | | 実績 | | | | | | | |
| | 単位 | 目標値 | | | | | | | |
| | | 実績 | | | | | | | |
| | 単位 | 目標値 | | | | | | | |
| | | 実績 | | | | | | | |

前期基本計画 平成29年度 施策方針書

政 策 : 06 総合計画の認知度を高め行財政基盤の確立を目指します

基本施策 : 01 信頼される行政職員の育成

施 策 : 01 職員能力向上と人材育成

施策担当職・氏名 総務課長 勝田 裕征

2. 施策の実現に向けての現状を認識する

(1) 施策目標の進捗状況分析

これまでも様々な研修等を通して職員の育成をしてきていますが、社会情勢の変化に伴う市民ニーズも多種多様に変化しており、市民から信頼される職員の育成は、継続して実施していくものと考えています。

(2) 施策の実現に影響する社会環境変化

地方分権の推進により、権限移譲や条例制定権などが拡大したことにより、職員の果たすべき役割や業務はこれまで以上に大きくなっています。

(3) 基本施策との関連性

定年退職者による経験・知識の継承、多様化する行政サービスに対応する専門職の育成、職員研修及び人事評価制度を通して、職員一人一人の質的向上を図ることが、信頼される行政職員の育成に必要と考えます。

3. 施策の実現に向けての取り組みを決定する

(1) 施策の達成（実現）に向けた基本計画内の取り組みと方針

本市が求める職員の人材像である「公務員として自ら考え、自ら行動できる人」「常に創意工夫しながら仕事に取り組める人」「幅広くコミュニケーションを取れる人」を目指し、職員の能力開発・育成、自己啓発及び学習する組織の構築により、限られた人的資源の効率的な活用が図られるよう取り組みます。

(2) 基本計画内の取り組みと方針のうち、平成29年度の重点課題

職員の人材育成に資する人事評価制度の公正かつ円滑な運用のため、研修会を実施します。
併せて、職員の意識・能力向上のための研修会を企画し、実施するとともに、岩手県市町村職員研修協議会の階層別・専門研修等に計画的に派遣します。

(3) 基本計画内方針及び平成29年度重点課題に基づく優先順位の考え方

人事評価制度及び職員の意識・能力向上の研修会の開催に重点を置き、職員一人一人の意識を向上させることにより学習する組織を目指します。

