

後期基本計画 令和 2年度 施策方針評価書

政 策 : 06 次代を担う人材の育成と、持続可能な行財政経営を進める部門

基本施策 : 01 市民の信頼と負託にこたえる行政体制の構築

施 策 : 01 住民自治を支える職員の育成と適切な人事管理

施策担当職・氏名 総括主査 古前田 公湖

1. 施策の令和 2年度までの実現状況を明らかにする

(1) 施策の内容

職員一人一人が多様化する行政課題に対応し、市民主体の幸福感を育む環境づくりへの支援ができるような職員の育成を図ります。

滝沢市人材育成基本方針に基づき、「研修制度」「人事管理」「職場環境の整備」の3つのシステムを活用しながら人材育成を進めます。

これまでの人事制度を再点検し、効率的な人事管理と働き方改革を推進するための体制を構築します。

(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30年度	令和元年度	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 4年度	進捗率(%)
1	暮らし 職員の研修参加者数 単 位 人	694	350	350	350	350	350	B
			1,041	593	-	-	-	29.4
	単 位							
	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29年度	平成30年度	令和元年度	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度
1	3041 職員研修事業 内部企画研修の実施 単 位 回	目標値	2	2	2	2	2	2
		実績	4	7	6	5	-	-
	単 位	目標値						
		実績						
	単 位	目標値						
		実績						
	単 位	目標値						
		実績						

後期基本計画 令和 2年度 施策方針評価書

政 策 : 06 次代を担う人材の育成と、持続可能な行財政経営を進める部門

基本施策 : 01 市民の信頼と負託にこたえる行政体制の構築

施 策 : 01 住民自治を支える職員の育成と適切な人事管理

施策担当職・氏名 総括主査 古前田 公湖

2. 施策の実現に向けての令和 2年度までの取り組み状況を分析する

(1) 施策目標の達成（実現）に向けた基本計画期間内の取り組みと方針についての達成（実現）状況

A	達成した
<ul style="list-style-type: none"> 市が企画する内部研修の実施のほか、岩手県市町村研修協議会や盛岡広域首長懇談会事務検討会議人材育成部会が開催する外部研修へ職員を派遣し、年間を通じて職員の資質向上やスキルアップを図りました。 これまでの人事制度を再点検のうえ全職員を対象とした人事制度に関する職員説明会を実施し、働き方改革の推進や新たな人事評価制度の運用に努めました。 	

(2) 基本計画内の取り組みと方針のうち、令和 2年度の重点課題の達成（実現）状況

A	達成した
<p>【重点課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 内部企画研修及び外部研修への職員派遣の実施 ・ 働き方改革への取り組み ・ 人事評価結果の活用 <p>【重点課題に対する達成状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 内部企画研修及び外部研修へ職員派遣を行うことで、年間を通じて職員の資質向上やスキルアップを図りました。 全職員を対象とした年休の取得や時間外等の人事制度に関する職員説明会を実施し、働き方改革の推進に努めました。 人事評価制度結果を処遇へ反映させることで人事評価結果の活用を行いました。 	

3. 施策の実現に向けての令和 2年度実施後での変化を認識する

(1) 施策の実現に影響する社会環境変化

B	社会環境変化あり
<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の防止対策を講じながら各種研修の実施や働き方改革等に取り組む必要があります。 	

(2) 基本施策との関連性から施策の見直し

A	必要なし
<p>基本施策達成のため、引き続き同一の内容の施策の実行が必要であることから、見直しの必要はありません。</p>	

4. 施策の実現に向けての今後の取り組みと方向性を明らかにする

(1) 令和 4年度方針策定に際し、今後の方向性や引継課題

B	課題あり
<p>【今後の方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症防止対策を意識した働き方改革の取組の継続 地方公務員定年延長に向けた人事管理について <p>【引継課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務時間の削減、ハラスメント対策、テレワーク・時差出勤の検討など働きやすい職場づくりへの取組 定年延長に伴う職位の在り方の検討 	

