

資料3-5

第3次行財政改革前期実施計画個票

No

Ⅱ-1-2-1

基本方針	Ⅱ 質の高い行政経営の推進
改革の方向	1 人材育成・活用の推進
施策	2 人材育成の推進

取組項目	1 人材育成ビジョンの推進
------	---------------

現状等	行政需要が多様化、複雑化する中、職員には、業務を効率的に遂行するための事務処理能力の向上は勿論のこと、NPM（ニューパブリックマネジメント：新たな公共経営）の手法により市政運営を推進していくためのプロデュース、コーディネート等の能力を保有・活用し、失敗を恐れず変革していくことのできる人材となることが求められています。
-----	---

取組概要	<p>「使命感と熱意を持ち、自ら考え行動できる職員」を育成するため、H27年3月に改訂された「静岡市人材育成ビジョン」に基づき、人材育成事業、人事評価制度、人事制度を効果的に連動させて運用します。</p> <p>(1) 人材育成事業 階層別・選択型等の集合研修、外部機関への派遣研修、夜間講座等自己啓発の実施等</p> <p>(2) 人事評価制度 制度の適正な運用、評価者・被評価者研修、局内調整会議支援研修、システムの改修等</p> <p>(3) 人事制度 複線型人事制度、庁内公募制度、各種人事制度に関する課題対応等</p>
------	--

効果	人材育成ビジョンを理解し、それに基づく行動ができる職員が育成されます。
----	-------------------------------------

工程	年度	内容	H27	H28	H29	H30
	計画		①人材育成ビジョンに基づく人材育成事業等の実施、ビジョンの改訂	◎ 実施	⇒ 継続	⇒ 継続
実績		①人材育成ビジョンに基づく人材育成事業等の実施、ビジョンの改訂	◎ 実施	⇒ 継続	⇒ 継続	⇒ 継続 ◎ 実施 (ビジョン改訂)
凡例	△調査・検討    ○一部実施    ◎実施    ⇒継続    ●実績なし    ×中止					
進捗	②	凡例	①計画より進んでいる    ②計画どおり    ③計画より遅れている    ④実績なし			

取組実績 (具体的な取組内容)	H27	職員を対象に「集合研修」、「派遣研修」、「職場研修」、「自己啓発事業」等を実施し、人材育成ビジョンを理解し、それに基づく行動ができる職員の育成を図りました。
	H28	職員を対象に「集合研修」、「派遣研修」、「職場研修」、「自己啓発事業」等を実施し、人材育成ビジョンを理解し、それに基づく行動ができる職員の育成を図りました。
	H29	職員を対象に「集合研修」、「派遣研修」、「職場研修」、「自己啓発事業」等を実施し、人材育成ビジョンを理解し、それに基づく行動ができる職員の育成を図りました。
	H30	職員を対象に「集合研修」、「派遣研修」、「職場研修」、「自己啓発事業」等を実施し、人材育成ビジョンを理解し、それに基づく行動ができる職員の育成を図りました。 H31.3に人材育成ビジョンを改訂しました。

指標	内容	年度	H27	H28	H29	H30
	①人材育成ビジョンを理解し、それに基づく行動ができる職員の割合 (H26 91.7%)	計画	—	—	—	93%
	実績	—	—	—	93.5%	

局名	総務局	所管課	人事課
----	-----	-----	-----