

事務事業評価シート(概要説明書)

第4次総合計画 の位置づけ	政策名	基本施策名	NO	施策の展開方向
	⑦健全な行財政と都市経営 に基づく市民サービス	①行財政運営	③ ①	行政改革の推進 市民対応と窓口でのサービスの向上

事業名	資格取得支援事業	担当課名	人事課
-----	----------	------	-----

【事業の概要】

(事業の目的・趣旨)
柔軟で健全な行財政運営と満足を実感できる市民サービスの実現をめざし、市民ニーズに基づき、選択と集中による施策・事業を展開するとともに、「市民目線」に立った行政サービスを実践することを目的に、職員が専門的知識を学習し、資格を取得することを支援し、職員の意識改革、人材の育成を図る。
(事業概要等)
①下記の資格取得に関する講習会へ職員を派遣する。 ・社会教育主事講習 (1名) 期間 約1箇月 ・衛生管理者講習会 (2名) 期間 3日間 ・安全衛生推進者養成講習会 (3名) 期間 2日 ②上記3資格に加え、社会福祉士・精神保健福祉士・臨床心理士・1級建築士・2級建築士ならびにその他市長が必要と認める資格取得に係る費用の一部を助成する。

【事業費】

項目/年度	R02 (決算額)	R03 (決算額)	R04 (決算見込額)	R05 (予算額)	備考
事業費総額(千円)	22	43	50	256	
うち市負担分(千円)	22	43	50	256	

【事業実績・成果】

事業実績(活動指標)・成果(成果指標)	単位	R02年度 実績値	R03年度 実績値	R04年度 実績値	R05年度 目標値
派遣研修数	件	1	2	2	2
派遣職員数	人	3	3	2	2
(指標を設定できない理由)					
(成果の概要)					
講習会への派遣及び資格取得により、専門的知識を有する職員の確保につながった。また、従来より助成対象となっていた3資格だけではなく、対象資格を拡充したことにより、職員の積極的な自己研鑽およびモチベーションアップに繋げることができた。					

【事務の見直し点】

R3年度からの改善点	対応資格が必要な部署については、所属長に該当者を推薦し、職場内でも取得にかかるサポートを行えるよう改善を図ってきた。また、令和4年度からは、上記資格以外に、社会福祉士・精神保健福祉・臨床心理士及び建築士(1級及び2級)についても資格取得支援の対象とし、助成の対象を拡充することで更なる職員の資質向上とモチベーションアップを図っている。
------------	---

【課題(問題点)】

R4年度における課題(問題点)	従来から助成対象となっている3資格については職員から研修を公募しているが、応募数が少ない。
-----------------	---

【今後の方向性】

担当課の評価	A 現行どおり	(左記評価の理由) 専門知識を有する職員を増やすことは市民サービスの向上につながるため今後も引き続き必要である。
改革・改善策等の具体的内容	専門知識を有する職員を増やすことで、市民サービスの向上につながるため事業実施は必要と考える。令和3年度までは、資格取得支援事業の対象資格が3種類となっていたが、令和4年度から5資格を追加し、専門知識を有する職員の増加を目指している。初年度ながら追加資格についても実績に繋がったため、今後も、泉大津市職員として必要となる資格について職員へのヒアリングを実施する等、調査・研究を行い対象資格を拡充することで、職員の更なる資質向上とモチベーションアップを図る。	

事務事業評価シート(概要説明書)

第4次総合計画 の位置づけ	政策名	基本施策名	NO	施策の展開方向
	⑦健全な行財政と都市経営 に基づく市民サービス	①行財政運営	③ ①	行政改革の推進 市民対応と窓口でのサービスの向上
事業名	人材育成事業		担当課名	人事課

【事業の概要】

(事業の目的・趣旨)

職員の資質向上や能力開発を推進し、政策形成能力や創造的能力を有する意欲ある人材を育成する。

(事業概要等)

外部講師によるコミュニケーション力向上研修、政策形成研修、階層別職員研修などの個人の能力向上研修に加え、メンタルヘルス研修及びハラスメント研修や人事評価研修等、組織力向上を図るための研修を実施している。その他、他団体の職員との交流による情報交換や相互啓発の機会を設けることを目的に泉北三市職員研修協議会が主催する研修に職員を派遣している。

また、マッセOSAKA(おおさか市町村職員研修研究センター)や市町村職員中央研修所等の実施する専門研修などへの職員派遣を実施。

【事業費】

項目/年度	R02 (決算額)	R03 (決算額)	R04 (決算見込額)	R05 (予算額)	備考
事業費総額(千円)	3,970	4,610	4,069	6,553	
うち市負担分(千円)	3,674	4,349	3,809	6,553	

【事業実績・成果】

事業実績(活動指標)・成果(成果指標)	単位	R02年度 実績値	R03年度 実績値	R04年度 実績値	R05年度 目標値
庁内研修開催回数	回	31	29	32	35
派遣研修数	回	55	45	52	60
庁内研修受講者数(延べ人数)	人	428	453	591	620
派遣研修受講者数(延べ人数)	人	79	86	80	90
(指標を設定できない理由)					
(成果の概要)					
研修機会を提供することにより、職員の自己研鑽の場が提供され、日々の業務や職員としての資質向上等に寄与している。					

【事務の見直し点】

R3年度からの改善点	近年におけるコロナ禍の影響で、対面研修の実施が困難になり研修への参加機会も減少していたが、令和4年度から徐々にグループワーク等他者とのコミュニケーションを取ることができる研修についても、一定実施することが可能になったことにより、コロナ禍であっても効果の高い研修を実施することができた。また、令和4年度は、近年実施できていなかった中堅層の職員を対象にした研修を企画し、長年係長を担っている職員を対象に、管理職への機運醸成のため「ステップアップ研修」を実施した。加えて、係長試験受験対象者向けに「中堅職員マネジメント人材研修」を実施することで、近年成り手が少ない管理職・係長への昇格のモチベーションアップと職員の意識改革を図った。加えて研修受講の効果をさらに高めるため、令和4年度より受講者には、研修を受講するための目的意識を自身の中で明確にすること、また受講後は、研修の内容を参加者に確実にフィードバックさせることを目的に、研修報告書の様式を改良した。併せて、所属長等管理職にも人材育成の視点をより意識してもらうため、報告書に「所属長からのコメント」欄を追加することで、管理職のマネジメント力の向上と受講職員のモチベーションアップに繋がった。
------------	--

【課題(問題点)】

R4年度における課題(問題点)	庁内研修や派遣研修を含め、多種多様な研修を実施しているが、近年の行政を取りまく社会経済環境の変化に対応できる職員を育成するには、一度や数時間の研修受講では不十分であり、継続して受講できる環境の整備、研修実施が必要となる。また、業務における知識の習得だけでなく、職員自らが考え主体的に行動に移すことのできる職員を育成し、組織力の底上げに繋がるような全庁的な人材育成風土の醸成が必要である。
-----------------	---

【今後の方向性】

担当課の評価	B 改善し継続	(左記評価の理由) 現在も庁内研修や派遣研修を含め、多種多様な研修を実施しているが、近年の行政を取り巻く社会経済環境の変化に対応できる人材を育成するため、より戦略的な研修プランを検討する必要がある。
改革・改善策等の具体的内容	近年の行政を取り巻く社会経済環境の変化に対応できる人材を育成するため、職員自らが主体的に考え行動に移すことのできる思考へと導くこととした研修の充実等、戦略的な研修プランをより一層検討し、実施していく必要がある。 研修についてはすぐに顕著な効果に繋げることは難しく、粘り強く長期的なプランで取り組む必要があるため、単発の研修以外にもシリーズで受講し、理解を深めるような研修を取り入れるなど内容の充実をより一層図って行く。加えて参加者本人が、受講後も引き続き自身で勉強を続け、上司はバックアップしていきけるような仕組み作りや意識改革も必要と考える。	