

総務部	人材育成課
-----	-------

課の使命(施策)

高い区民満足度と信頼度を得られる公務のプロである人材を育成する。

目的

研修・OJT・勤務評定などを通じて、職員一人ひとりの能力と意欲を引き出し、高める。

目標

目標	評価事業名	達成度指標名 (算定式等指標の説明)	ベースライン (設定年度)	実績			目標値 (目標年度)	目標値に 対する20 年度の達 成度
				19年度	20年度	19-20年度 の改善率		
区民の高い高感度・ 信頼度を得られるよ う、職務に必要な能力 を身につける。	集合研修	・研修(福祉研修を除く)に 参加した職員の割合	0.7 (18年度)	0.7	0.9	29%	0.9 (22年度)	100%
		・職員対応に関する区民か らの苦情の件数	94 (18年度)	79	68	16%	40 (26年度)	59%

自ら学び、互いに学び合う職場風土をつくる。

目標	評価事業名	達成度指標名 (算定式等指標の説明)	ベースライン (設定年度)	実績			目標値 (目標年度)	目標値に 対する20 年度の達 成度
				19年度	20年度	19-20年度 の改善率		
職員が自律的に学 び、その成果を組織に 還元することにより、組 織の総合力を高める。	OJT、自己啓発等 職員による学習 活動の状況	・OJTに参加した職員の割 合	1.7 (18年度)	1.7	2.3	35%	2.5 (26年度)	92%

評価事業名	集合研修			整理No	22
担当課	人材育成課	評価責任者	人材育成課長 石橋秀男	作成者	岡田英男

1. 事業の目的・目標 Do

事業の目的／根拠法令等	研修・OJT・勤務評定などを通じて、職員一人ひとりの能力と意欲を引き出し、高める。				
事業の目標	区民の高い高感度・信頼度を得られるよう、職務に必要な能力を身につける。				
運営形態	2. 一部業務委託	委託の内容	職員研修を一部委託により実施している		
20年度の取り組み	職員に対する研修の実施・特別区共同研修への派遣・子ども福祉職員への研修の実施	事業をとりまく外部環境	限られた人的資源による行政運営を行うための人材育成は、各地方自治体にとって大きな課題となっている。		

2. 目標に対する達成状況

達成度指標名 (算定式等指標の説明)	ベースライン (設定年度)	実績			目標値 (目標年度)	目標値に対する現在の達成度	目標設定の考え方
		19年度	20年度	19-20年度の改善率			
・研修(子ども福祉研修を除く)に参加した職員の割合	0.7 (18年度)	0.7	0.9	29%	0.9 (22年度)	100%	全職員数に対する集合研修延べ受講者数を目標値として設定した。
・職員対応に関する区民からの苦情の件数	94 (18年度)	79	68	16%	40 (26年度)	59%	18年度ベースの1/2以下になるよう目標を設定した。

3. 構成事務事業

構成事務事業・活動名	実績				計画			
	平成18年度	平成19年度	伸び率	平成20年度	伸び率	平成21年度	伸び率	
職員研修経費	5,179	24,485	79%	21,553	-14%	24,397	12%	
研修の企画及び実施に関すること								
特別区職員研修所等との連絡調整に関すること								
職員研修の調査及び分析に関すること								
福祉職員の研修に関すること								
OJTの推進、その他職員の能力開発に関すること								
直接事業費計	5,179	24,485	79%	21,553	-14%	24,397	12%	
人件費	21,580	21,840	1%	18,700	-17%	18,480	-1%	
正規(人数)	2.6	2.6	0%	2.2	-18%	2.2	0%	
非常勤等(人数)	0	0		0		0		
人件費計	21,580	21,840	1%	18,700	-17%	18,480	-1%	
事業費計	26,759	46,325	42%	40,253	-15%	42,877	6%	
財源内訳								
国・都支出金	0	0		0		0		
受益者負担	0	0		0		0		
地方債	0	0		0		0		
その他	0	0		0		0		
一般財源	26,759	46,325	42%	40,253	-15%	42,877	6%	

4. 現状の評価 Check

評価の視点	ランク	現在までの到達点
効率性・安定性 (財務や内部プロセス改善、人材育成)	b	専門研修等、対象者が少数の場合は、他区の職員と合同で研修を実施することができる特別区共同研修も活用しながら、職員の能力向上を図っている。

5. 目標達成に向けた今後の取り組み Action

	内容
重点・新規・見直し事項 * 目標達成のために、今後取り組みたいこと	今後、人材育成計画の改定を行い、研修体系にも反映させていく。

6. 庁内評価チームによる2次評価

評価の視点	ランク	備考
効率性・安定性 (財務や内部プロセス改善、人材育成)	普通	<p>計画的な研修を実施しているものと推察するが、今後も職員の育成、能力向上に寄与すべく研修内容の充実に努められたい。</p> <p>また、職員一人当たりの研修受講回数は着実に伸びているが、単に受講させるだけでなく、特に特別区共同研修のうち専門研修を受講した職員の人事も含めた活用を検討してほしい。</p> <p>なお、達成度指標のうち、区民からの職員対応への苦情件数はOJTに大いに係わる内容と思われるので他の評価事業に移行した方がよいのではないかと。</p>

評価事業名	OJT、自己啓発等職員による学習活動			整理No	23
担当課	人材育成課	評価責任者	人材育成課長 石橋秀男	作成者	岡田英男

1. 事業の目的・目標 Do

事業の目的／根拠法令等	自ら学び、互いに学び合う職場風土をつくる。				
事業の目標	職員が自律的に学び、その成果を組織に還元することにより、組織の総合力を高める。				
運営形態	1. 直営	委託の内容			
20年度の取り組み	各課でOJT計画を作成し、年間を通じて職場における人材育成に取り組む。	事業をとりまく外部環境	各自治体では、集合研修とOJT・自己啓発を3本柱として能力開発に取り組んでいる。		

2. 目標に対する達成状況

達成度指標名 (算定式等指標の説明)	ベースライン (設定年度)	実績			目標値 (目標年度)	目標値に対する現在の達成度	目標設定の考え方
		19年度	20年度	19-20年度の改善率			
OJTに参加した職員の割合	1.7 (18年度)	1.7	2.3	35%	2.5 (26年度)	92%	職員数に対するOJT参加者割合を算出し、職員数が変動しても評価基準となる指標としている。

3. 構成事業事業

構成事業事業・活動名	実績						計画	
	平成18年度	平成19年度	伸び率	平成20年度	伸び率	平成21年度	伸び率	
職員研修経費	187	160	-17%	435	63%	750	42%	
OJTの推進、その他職員の能力開発に関すること								
直接事業費計	187	160	-17%	435	63%	750	42%	
人件費	1,660	1,680	1%	1,700	1%	1,680	-1%	
非常勤等	0.2	0.2	0%	0.2	0%	0.2	0%	
人件費計	1,660	1,680	1%	1,700	1%	1,680	-1%	
事業費計	1,847	1,840	0%	2,135	14%	2,430	12%	
財源内訳								
国・都支出金	0	0		0		0		
受益者負担	0	0		0		0		
地方債	0	0		0		0		
その他	0	0		0		0		
一般財源	1,847	1,840	0%	2,135	14%	2,430	12%	

4. 現状の評価 Check

評価の視点	ランク	現在までの到達点
効率性・安定性 (財務や内部プロセス改善、人材育成)	b	職員個人や職場の実態・要望に合ったOJTを支援するため、申請に基づく助成制度を実施している。また、年間を通じて計画的にOJTを実施するよう、年度当初に各課では実施計画書を作成している。

5. 目標達成に向けた今後の取り組み Action

	内容
重点・新規・見直し事項 * 目標達成のために、今後取り組みたいこと	引き続き、職員が自ら・互いに学びあう意欲を向上させるための取り組みを行う。

6. 庁内評価チームによる2次評価

評価の視点	ランク	備考
効率性・安定性 (財務や内部プロセス改善、人材育成)	普通	各部、課でのOJT参加職員一人当たりの参加回数は着実に伸びてきており、各職場において自発的に職員の育成に努めていることが伺える。 ただし、現在国や大学等で実施する専門研修への参加希望に対する予算措置が各部、課に委ねているのが実情である。人材育成課において外部研修での専門知識習得のための予算措置を拡充し、必要な時に必要な職員を研修に参加させることのできる制度設計を検討していただきたい。