

はだの行政サービス改革基本方針実行計画 進行管理シート

項目	2-1 組織を高める職員（ひと）づくりの推進	改革の柱	2 職員（ひと）づくりの改革
概要（目指す姿）	職員一人ひとりの知識や見識、個人の資質や感性を高める取組みを行い、行動の変革を促すことで、職員の意識改革を推進し、組織力の向上につなげます。 投入（インプット） 活動（アクティビティ） 取組効果（アウトプット） 改革成果（アウトカム）		

	令和3年度（2021年度）	令和4年度（2022年度）	令和5年度（2023年度）	令和6年度（2024年度）	令和7年度（2025年度）
取組目標	職員研修等を通して、職員の意識改革を推進し、組織力の向上につなげる。	職員研修等を通して、職員の意識改革を推進し、組織力の向上につなげる。	職員研修等を通して、職員の意識改革を推進し、組織力の向上につなげる。	職員研修等を通して、職員の意識改革を推進し、組織力の向上につなげる。	職員研修等を通して、職員の意識改革を推進し、組織力の向上につなげる。
活動実績	ICTの活用に向けた研修など、研修計画どおり研修を実施し、また、リモートによる研修を導入するなど、時代に即した研修内容や実施方法となるよう充実を図った。				
成果実績	令和3年度中に職員アンケートを実施し、前向きな行動ができているかなど、職員意識を把握し、取組みの成果を測るとともに、今後の取組みの強化につなげる。				
内部評価（結果要因、次年度課題等）	A：現状推進				
	令和3年度 of 取組予定は全て着手できており、予定どおりに取組みができている。 毎年度、取組みの振り返りを行い、研修等の効果を測定して、次年度以降の取組みへとつなげること。				
外部評価					

指標								
指 標			R3	R4	R5	R6	R7	計
活動指標	取組の進捗（％）	目標	50%		70%		100%	
		実績	100%					
	概要	「2-1.組織を高める職員（ひと）づくりの推進」全取組内容の計画期間5年間における取組進捗状況を把握し、秦野市総合計画（はだの2030プラン）の基本施策「適正かつ持続可能な行政経営の推進」における成果・活動量の指標とする。						
	職員研修の年間延べ受講者数 ※実績は、年度終了後に把握	目標	2,300人以上	2,300人以上	2,300人以上	2,300人以上	2,300人以上	
		実績						
	概要	秦野市職員づくり基本方針実施計画の戦略3の数値目標						
成果指標	研修受講後の研修理解度割合 ※実績は、年度終了後に把握	目標	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	
		実績						
	概要	秦野市職員づくり基本方針実施計画の戦略3の数値目標						
	前向きな行動の頻度が増えた と実感する職員割合 ※実績は、年度終了後に把握	目標	30%		40%		50%以上	
		実績						
	概要	人事課職員アンケートにおいて、毎年度、前向きな行動ができているか、職員意識を把握する。						

取組内容				令和3年度(2021年度)				令和4年度(2022年度)				令和5年度(2023年度)				令和6年度(2024年度)				令和7年度(2025年度)			
項目名	2-1-1. 職員の意識改革			取組目標	4～1級職員において、「管理職になりたいと思う」と回答する比率を高める。			4～1級職員において、「管理職になりたいと思う」と回答する比率を高める。			4～1級職員において、「管理職になりたいと思う」と回答する比率を高める。			4～1級職員において、「管理職になりたいと思う」と回答する比率を高める。			4～1級職員において、「管理職になりたいと思う」と回答する比率を高める。						
取組主管課	人事課			取組内容(活動)	1、職員研修における「対話」の推進 2、女性キャリアデザイン研修の実施 3、新採用職員がスムーズに職場に慣れるための環境づくり			1、職員研修における「対話」の推進 2、女性キャリアデザイン研修の実施 3、新採用職員がスムーズに職場に慣れるための環境づくり			1、職員研修における「対話」の推進 2、女性キャリアデザイン研修の実施 3、新採用職員がスムーズに職場に慣れるための環境づくり			1、職員研修における「対話」の推進 2、女性キャリアデザイン研修の実施 3、新採用職員がスムーズに職場に慣れるための環境づくり			1、職員研修における「対話」の推進 2、女性キャリアデザイン研修の実施 3、新採用職員がスムーズに職場に慣れるための環境づくり						
区分	☒ 新規		☐ 継続		実績	1、階層別研修第1部から第8部研修、及び次世代育成アカデミーにおいて、「対話」を取り入れた研修内容とした。 2、女性職員が自律的に自身のキャリアについて考えるための研修を実施した。 3、人事課において、年2回の面談を実施するほか、不安等がある職員に対し、再面談を実施するなど、きめ細かく対応した。																	
指標	目標	30		%		指標	目標	30		%	指標	目標	30		%	指標	目標	30		%			
	実績	30		%	実績		30		% (見込み)														
説明	「管理職になりたいと思う」と回答する比率			指標	目標																		
指標	目標				指標	目標																	
	実績			実績																			
説明				自己評価	A：計画どおり																		
概要(目指すもの)	職場における執務を通じた人材育成(OJT)と執務を離れた研修(Off-JT)を適切に組み合わせながら、様々な手法や機会を設け人材育成に取り組むとともに、「新たな日常」を踏まえた対応を進めていきます。			評価理由	階層別研修等において、「対話」を多く取り入れるとともに、女性キャリアデザイン研修において、今後のキャリアについて考える機会を創出した。 また、新採用職員に対し、面談を通じ、心のケア等を図った。																		
				次年度以降	A：継続実施																		
				次年度以降の取組の方向性・課題等	継続して実施する。																		
その他効果																							

取組内容				令和3年度(2021年度)				令和4年度(2022年度)				令和5年度(2023年度)				令和6年度(2024年度)				令和7年度(2025年度)			
項目名	2-1-2. 研修内容の充実			取組目標	研修計画に位置付けた研修の年間受講者数の増加を図る。			研修計画に位置付けた研修の年間受講者数の増加を図る。			研修計画に位置付けた研修の年間受講者数の増加を図る。			研修計画に位置付けた研修の年間受講者数の増加を図る。			研修計画に位置付けた研修の年間受講者数の増加を図る。						
取組主管課	人事課			取組内容(活動)	1、業務効率化に向けたICT活用研修の実施。 2、研修手法の充実を図るため、リモート研修の導入。 3、管理職のマネジメント能力の向上を図るための、研修の実施。			1、業務効率化に向けたICT活用研修の実施。 2、研修手法の充実を図るため、リモート研修の導入。 3、管理職のマネジメント能力の向上を図るための、研修の実施。			1、業務効率化に向けたICT活用研修の実施。 2、研修手法の充実を図るため、リモート研修の導入。 3、管理職のマネジメント能力の向上を図るための、研修の実施。			1、業務効率化に向けたICT活用研修の実施。 2、研修手法の充実を図るため、リモート研修の導入。 3、管理職のマネジメント能力の向上を図るための、研修の実施。			1、業務効率化に向けたICT活用研修の実施。 2、研修手法の充実を図るため、リモート研修の導入。 3、管理職のマネジメント能力の向上を図るための、研修の実施。						
区分	☒ 新規		☐ 継続		実績	1、第1部、第2部、第3部及び第8部研修において、ICT活用に向けた研修を実施した。 2、階層別研修及び次世代育成アカデミーにおいて、リモート研修を取り入れた。 3、第8部及び第9部研修において、マネジメント研修を実施した。																	
指標	目標	2,300		人		指標	目標	2,300		人	指標	目標	2,300		人	指標	目標	2,300		人			
	実績	2,300		人	実績		2,300		人(見込み)														
説明	職員研修の年間延べ受講者数			指標	目標																		
指標	目標				指標	目標																	
	実績			実績																			
説明				自己評価	A：計画どおり																		
概要(目指すもの)	本市が求める職員像の理解を深めるとともに、市民との協働・連携、公正公平な市役所づくりを目指して、研修の目的や各階層に求める役割と能力を明確にし、今後の自身のキャリア形成の見通しを考えさせるなど、引き続き時代に即した研修内容の充実を図っていきます。			評価理由	各研修において、時代に即した研修内容の充実を図った。																		
				次年度以降	A：継続実施																		
				次年度以降の取組の方向性・課題等	継続して実施する。																		
その他効果																							

取組内容				令和3年度(2021年度)				令和4年度(2022年度)				令和5年度(2023年度)				令和6年度(2024年度)				令和7年度(2025年度)			
項目名	2-1-3. コンプライアンス意識の醸成			取組目標	コンプライアンス推進に反する不適切な事務処理等の発生件数をゼロにする。			コンプライアンス推進に反する不適切な事務処理等の発生件数をゼロにする。	コンプライアンス推進に反する不適切な事務処理等の発生件数をゼロにする。			コンプライアンス推進に反する不適切な事務処理等の発生件数をゼロにする。	コンプライアンス推進に反する不適切な事務処理等の発生件数をゼロにする。			コンプライアンス推進に反する不適切な事務処理等の発生件数をゼロにする。	コンプライアンス推進に反する不適切な事務処理等の発生件数をゼロにする。						
取組主管課	人事課			取組内容(活動)	1、コンプライアンスの周知、啓発を階層別研修において実施する。 2、基礎基本に立ち返る機会の創出。			1、コンプライアンスの周知、啓発を階層別研修において実施する。 3、基礎基本に立ち返る機会の創出。	1、コンプライアンスの周知、啓発を階層別研修において実施する。 4、基礎基本に立ち返る機会の創出。			1、コンプライアンスの周知、啓発を階層別研修において実施する。 5、基礎基本に立ち返る機会の創出。	1、コンプライアンスの周知、啓発を階層別研修において実施する。 6、基礎基本に立ち返る機会の創出。			1、コンプライアンスの周知、啓発を階層別研修において実施する。 7、基礎基本に立ち返る機会の創出。	1、コンプライアンスの周知、啓発を階層別研修において実施する。 8、基礎基本に立ち返る機会の創出。						
区分	☒ 新規		☐ 継続	実績	1、各階層別研修において、コンプライアンスに関しての周知を図るとともに、事例演習を通じて理解を深めた。 2、第2部研修において、基礎基本に立ち返る研修を実施した。(新型コロナウイルスの影響により、公募は休止。)																		
関係計画等	秦野市職員づくり基本方針実施計画																						
指標	目標	0 件		指標	目標	0 件		0 件			0 件			0 件			0 件						
	実績	1 件			実績	1 件(見込み)																	
説明	不適切な事務処理等の件数																						
指標	目標			指標	目標																		
	実績				実績																		
説明				自己評価	B：概ね計画どおり																		
概要 (目指すもの)	全職員が法令等を遵守し、事務を適切に執行し、誠実かつ公平に職務を行うとともに、組織の秩序を維持するため、組織としてコンプライアンスの推進を図っていきます。			評価理由	各階層別研修において、コンプライアンスに関して周知を行うとともに、基礎基本に立ち返る研修を実施した。																		
				次年度以降	A：継続実施																		
				次年度以降の取組の方向性・課題等	継続して実施する。																		
その他効果																							

取組内容				令和3年度(2021年度)				令和4年度(2022年度)				令和5年度(2023年度)				令和6年度(2024年度)				令和7年度(2025年度)			
項目名	2-1-4. 知識・スキル向上の機会づくり			取組目標	次世代育成アカデミー受講生の知識・スキルの向上を図り、政策提言発表会で「良かった」と回答する比率の向上を図る。			次世代育成アカデミー受講生の知識・スキルの向上を図り、政策提言発表会で「良かった」と回答する比率の向上を図る。	次世代育成アカデミー受講生の知識・スキルの向上を図り、政策提言発表会で「良かった」と回答する比率の向上を図る。			次世代育成アカデミー受講生の知識・スキルの向上を図り、政策提言発表会で「良かった」と回答する比率の向上を図る。	次世代育成アカデミー受講生の知識・スキルの向上を図り、政策提言発表会で「良かった」と回答する比率の向上を図る。			次世代育成アカデミー受講生の知識・スキルの向上を図り、政策提言発表会で「良かった」と回答する比率の向上を図る。	次世代育成アカデミー受講生の知識・スキルの向上を図り、政策提言発表会で「良かった」と回答する比率の向上を図る。						
取組主管課	人事課			取組内容(活動)	本市の現状や課題に関する知識、見識等を習得し、エビデンス(証拠)に基づく政策立案を行うことのできる職員を育成する。			本市の現状や課題に関する知識、見識等を習得し、エビデンス(証拠)に基づく政策立案を行うことのできる職員を育成する。	本市の現状や課題に関する知識、見識等を習得し、エビデンス(証拠)に基づく政策立案を行うことのできる職員を育成する。			本市の現状や課題に関する知識、見識等を習得し、エビデンス(証拠)に基づく政策立案を行うことのできる職員を育成する。	本市の現状や課題に関する知識、見識等を習得し、エビデンス(証拠)に基づく政策立案を行うことのできる職員を育成する。			本市の現状や課題に関する知識、見識等を習得し、エビデンス(証拠)に基づく政策立案を行うことのできる職員を育成する。	本市の現状や課題に関する知識、見識等を習得し、エビデンス(証拠)に基づく政策立案を行うことのできる職員を育成する。						
区分	☒ 新規		☐ 継続	実績	3人の大学教授等や庁内講師などから人口減少時代・情報化社会における「地方財政」、「まちづくり」、「AI・ICT技術」など、様々な教えを受け、本市の課題等に対して、エビデンス(証拠)に基づく政策立案を行うことが出来る職員を育成した。																		
関係計画等	秦野市職員づくり基本方針実施計画																						
指標	目標	90 %		指標	目標	90 %		90 %			90 %			90 %			90 %						
	実績	90 %			実績	90 %(見込み)																	
説明	政策提言発表会で「良かった」と回答する比率																						
指標	目標			指標	目標																		
	実績				実績																		
説明				自己評価	A：計画どおり																		
概要 (目指すもの)	様々な経験を通して、能動的に行動できる職員を育成するため、時代に即した人材育成プログラムにより、職員の資質向上を図っていきます。			評価理由	3人の大学教授等の講師から、知識と見識を習得し、ゼミ活動においてエビデンスに基づく政策立案に取り組み、中間報告を経て、政策提言発表会において、研修の成果を報告する。																		
				次年度以降	A：継続実施																		
				次年度以降の取組の方向性・課題等	継続して実施する。																		
その他効果																							