

| | | | |
|-------|--------------|------|-----------|
| 事務事業名 | 人材育成基本方針策定事業 | 整理番号 | 54105-000 |
| 所 管 | 人事課 人事研修スタッフ | | |

事務事業の位置付け

| | | | |
|--------------|-------------------|-----------------|-----------|
| 期間 | 平成 17年度 ~ 平成 19年度 | 根拠法令・要綱等 | 地方公務員法39条 |
| 基本計画における位置付け | 基本政策 | 5-4 行政改革の推進 | 関連政策 |
| | 政 策 | 5-4-1 市民サービスの向上 | |

事務事業の内容

| | |
|----------------------|---|
| 目的 (何のために) | 地方公務員を取り巻く環境が大きく変化している中、採用から退職まで捉えた人材育成サイクルを策定し、行政運営を担う人材を育成するため。 |
| 対象 (誰・何を) | 市職員 |
| 手段 (どのようなやり方で) | 策定検討会を組織し、現状の人事制度についての課題について解決策を検討し、明文化して方針としてまとめる。平成17年度～19年度の3ヵ年で策定を進める。 |
| 成果 (どのような状態にしたいか) | 人材育成を柱とし、多方面（採用・任用・給与等）からの視点で再構築された基本方針を職員の共通認識とし、これからの行政運営を担う人材を育成する。 |
| 事務事業の背景・住民の意向 | 地方公務員法の改正等により地方公務員を取り巻く環境が大きく変わっている。その中で、研修計画だけでなく、採用から退職まで捉えた人材育成サイクルを策定する必要がある。 |
| 見直し改善の経過 | |

事務事業の実績・投入コスト

| 年度 | 事務事業実績 | 投入コスト(千円) |
|--------|--|-----------|
| 平成16年度 | | |
| 平成17年度 | 現状把握・課題抽出のため、市職員対象のアンケート調査を実施 | |
| 平成18年度 | 検討委員会3回、人事制度部会5回、研修部会5回開催 人材育成基本方針を策定し、方針書(冊子)を各課へ配布した。 | |

評価指標

| | | |
|------------------------------|--|--|
| <p>職員一人当たりコスト (円)</p> | | |
|------------------------------|--|--|

事務事業の評価

| 観点別・一次評価(担当部署の評価) | | コメント | |
|-------------------|-----|---|--------|
| 観点別評価 | 必要性 | 基本方針の策定という年度内の目標は達成したが、今後の行政運営を担う人材を育成するため、方針の実現に向けて継続して事業を実施していかなければならない。 今後は職員の意欲が向上する制度づくりが必要である。 | 今後の方向性 |
| | 有効性 | | |
| 効率性 | 継続 | | |
| 一次評価 | B | | |
| 二次評価(行政評価委員会の評価) | | コメント | 今後の方向性 |
| 二次評価 | B | 方針策定後の次の事業を明示し、具現化すること。 | 継続 |

改革プラン

| | |
|--------------|--|
| 平成19年度からの対応 | 基本方針に沿った平成19年度研修計画を策定したので、試行的に運用し検証、改善を行う。 人事制度については、検討委員会を設置し透明性の高い制度の策定を行う。 人事評価については、専門業者を交え検討を行っていく。 |
| 平成20年度以降の対応 | 制度の試行を通して必要に応じ修正を行い、制度の本格的な運用を行う。 |
| 改革により予想される成果 | すべての職員が意欲を持って業務に取り組める。 |