

# 第6次小山市行政改革大綱実施計画 進捗状況調査

No.	取組項目		担当課・担当係	取組番号	区分				
33	職務意識・意欲の向上		職員研修所	2-1-1-004	新規				
基本方針	分権時代に対応した人材育成と持続可能な財政運営	大項目 職員の意識改革と創造力のある人材の育成	中項目	創造的な人材を育成する各種研修の充実					
取組概要	<p>激しく変化する社会の中で、意識改革と行動力を持つ職員の育成は継続する課題であり、職員としての人生設計も包含する研修内容の中で、意識改革や意欲の向上を図る。そのため、キャリアデザインやキャリア支援という考えをとり入れた職員研修により、将来の展望を描き、現在の自分や職務に価値を見出すことで、職務に対する意欲を喚起し、積極的に考え行動する職員を育成する。</p>		達成目標	<p>職員のやる気意欲・ESの向上（平成31年度まで各年4回のキャリアデザイン等職員研修の実施）</p>	<p>目標年度 H31</p>				
推進計画		27年度	28年度	29年度	30年度	31年度			
新採用職員第2部研修「職務意識の高揚等」	活動計画	●(1)	●(1)	●(1)	●(1)	●(1)			
	実施状況	●	●	●					
キャリアデザイン研修	活動計画	●(2)	●(2)	●(1)	●(2)	●(2)			
	実施状況	●	●	●					
女性職員キャリアアップ研修	活動計画	●(1)	●(1)	●(2)	●(1)	●(1)			
	実施状況	●	●	●					
●( ) 内数値は実施回数									
指標名		27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	累計・最終目標	累計実績	達成率
キャリアデザイン等職員研修の実施回数	目標値	4	4	4	4	4	20	12	60.0%
	実績値	4	4	4					
年度	P 年次計画・目標		D 実施状況・主な取組内容			C・A 課題及び次年度に向けた改善内容			
H27	<p>・新採用職員第2部研修「職務意識の高揚等」・・・実施中 ・キャリアデザイン研修（若手向・中堅向）・・・実施中 ・女性職員キャリアアップ研修・・・H27年度から実施予定</p>		<p>職員のやる気・意欲・ESの向上を図るため、キャリアデザインやキャリア支援の考えを取り入れた職員研修を行なった。研修アンケートの結果は全て4ポイント以上であった。</p>			<p>職員自らが、将来の展望を描き、現在の自分や職務に価値を見出すような研修を実施するために、研修内容や講師の検討をする。</p>			
		進捗度	B 計画通り						
H28	<p>・新採用職員第2部研修「職務意識の高揚等」、キャリアデザイン研修（若手向・中堅向）、女性職員キャリアアップ研修</p>		<p>職員のやる気・意欲・ESの向上を図るため、キャリアデザインやキャリア支援の考えを取り入れた職員研修を行なった。研修アンケートの結果の平均は4ポイント以上であった。</p>			<p>職員自らが、将来の展望を描き、現在の自分や職務に価値を見出すような研修を実施するために、研修内容や講師の検討をする。</p>			
		進捗度	B 計画通り						
H29	<p>・新採用職員第2部研修「職務意識の高揚等」、キャリアデザイン研修、女性職員キャリアアップ研修等（管理監督職・一般職）</p>		<p>職員のやる気・意欲・ESの向上を図るため、キャリアデザインやキャリア支援の考えを取り入れた職員研修を行なった。また、女性のキャリア支援に関する研修については管理監督者を対象とした研修の他、主任以下の職員を対象とするものも実施している。研修アンケートの結果の平均は4ポイント以上であった。</p>			<p>職員自らが、将来の展望を描き、現在の自分や職務に価値を見出すような研修を実施するために、研修内容や講師の検討をする。</p>			
		進捗度	B 計画通り						
H30	<p>・新採用職員第2部研修「職務意識の高揚等」、キャリアデザイン研修、女性職員キャリアアップ研修等（管理監督職・一般職）</p>								
		進捗度							
H31	<p>・新採用職員第2部研修「職務意識の高揚等」、キャリアデザイン研修、女性職員キャリアアップ研修等（管理監督職・一般職）</p>								
		進捗度							