

## 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	行政改革の推進

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	R03 (決算額)	R04 (決算額)	R05 (決算見込額)	R06 (予算額)	備考
事業費総額(千円)	43	50	106	249	
うち市負担分(千円)	43	50	106	249	

### 【事業実績・成果】

事業実績(活動指標)・成果(成果指標)	単位	R03年度 実績値	R04年度 実績値	R05年度 実績値	R06年度 目標値
派遣研修数	件	2	2	2	2
派遣職員数	人	3	2	3	4
資格取得助成件数	件	-	3	5	6
(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、資格取得にかかる助成制度の活用により、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。					

### 【事業の見直し】

R4年度からの 変更点・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、年度当初に改めて、社会福祉士・精神保健福祉士・臨床心理士及び建築士(1級及び2級)などの資格取得にかかる助成制度の活用について、庁内に広く周知することにより、制度活用の促進を図っている。
--------------------	--

### 【事業の課題】

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。また、R4年度から拡充した助成資格についても、取得難易度が高い資格の為、申請者が少ないのが現状である。今後も、助成対象資格の拡充に向け、調査研修を行う必要がある。
--------	--

### 【事業の評価・方向性】

担当課の評価	A 現行どおり
上記評価理由および今後の方向性	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。また、上記5資格については資格取得にかかる助成制度を活用することで、専門知識を有する職員の増加を目指しており、実績に繋がっている。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	行政改革の推進

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している。
---------	--

## 【事業費】

項目/年度	R03 (決算額)	R04 (決算額)	R05 (決算見込額)	R06 (予算額)	備考
事業費総額(千円)	4,610	4,069	2,982	6,982	
うち市負担分(千円)	4,349	3,809	2,982	6,982	

## 【事業実績・成果】

事業実績(活動指標)・成果(成果指標)	単位	R03年度 実績値	R04年度 実績値	R05年度 実績値	R06年度 目標値
庁内研修開催回数	回	29	32	36	40
派遣研修数	回	45	52	57	60
庁内研修受講者数(延べ人数)	人	453	591	815	900
派遣研修受講者数(延べ人数)	人	86	80	151	160
(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。					

## 【事業の見直し】

R4年度からの 変更点・改善点	令和3年度及び令和4年度と2年間に亘り、人材育成の考え方や組織のマネジメントについて、課長級職員へ研修を通してアプローチを行ってきたが、令和5年度は受講者の対象範囲を課長補佐級職員に広げ、マネジメント人材を育成するための「マネジメント人材育成研修」を企画し、実施することができた。これまでのオペレーションを教えることに比重を置いた人材育成ではなく、市職員としての考え方やあり方を育成するための人材育成を推進した。 また、令和4年度から、係長試験の受験対象者へ係長への昇進意欲を醸成するための研修を実施してきた。令和5年度は、長年、係長試験を受験していない主査級及び係員級の職員を対象に「中堅職員マネジメント人材研修」を実施することで、改めて係長試験を受験する意欲を醸成してもらうことや日頃のモチベーションアップを図る等職員の意識改革を図ることができた。 また、新規採用職員へは、公務員としての素地や組織の方針を理解し、泉大津市職員として目指すべき人材像の習得を目的に、「初期キャリア形成研修」を年間計3回実施し、現場でのOJTに加え、研修としても新人職員の育成に注力した。
--------------------	--

## 【事業の課題】

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今後も引き続き必要である。
--------	--

## 【事業の評価・方向性】

担当課の評価	A 現行どおり
上記評価理由および今後の方向性	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、近年の行政を取りま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。 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目的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継続して取り組む必要がある。これまでも連続研修を実施することで理解を深めてもらう様な工夫は行ってきたが、研修の受講だけで終わるのではなく、現場でのOJTにおいても物のあり方や考え方を育成する職場風土作りを行うなど研修とOJTの両輪で人材育成をしていく必要があると考える。また、研修に加え参加者本人が、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けるような仕組み作りや意識改革も必要と考える。