

【実施計画】

番 号	3-1-3
-----	-------

改革の視点	3 人 間		基本的な方向	1 地域主権時代を担える人材の育成	
実施計画項目	3 実践的研修の実施			改善の視点	ルール(規範・条例・運営基準を見直す)
内 容	市民のニーズや社会経済状況等の変化に的確に対応し、変革(チェンジ)できる職員や経営感覚を持って課題の解決と政策形成にあたる職員を育成する視点から、研修内容を常に見直し、充実させていく。			主 体 課	人事課
				担当課所	全課所
達成目標			評価の手法		
<p>【職員研修基本方針の見直し】</p> <p>各階層別に必要な能力と意識を明確に示すため、職員研修基本方針を見直す。</p> <p>【効果的な研修の実施】</p> <p>職員研修基本方針で示された各階層別研修や職場内研修など、必要な能力と意識が向上する効果的な研修を実施する。</p>			<p>【職員意識の調査】</p> <p>実施した研修により、職員の能力向上、意識の変化が図られたかどうかを主体に調査を実施する。また、その結果を検証し、研修内容の改善を図る。</p>		
年 度	平成23年度 (2011年度)	平成24年度 (2012年度)	平成25年度 (2013年度)	平成26年度 (2014年度)	平成27年度 (2015年度)
実施スケジュール					
評価の時期	○	○	○	○	○
目標の内容	これまでの職員の研修要望を踏まえ、新たな研修に取り組む。	平成23年度からの新規研修の継続実施を行うとともに、能力向上・意識改革の調査項目の策定	平成24年度研修受講者に研修効果等に関する調査を実施、結果を分析するとともに、先進地の事例を参考に、研修計画を見直す。政策研究費を活用し、先進地研修を実施し、政策提言を行う。	カリキュラムの見直しを行った基本研修や改善を行った制度について、その内容や効果の変化を検証し、次年度に研修基本方針を見直すための方向性を打ち出す。	「職員がその職業に応じて必要とされる能力を効果的に会得することができる研修体系」、「職員が求めている研修を提供するため、職員参加による研修制度の構築」等を目指し、新たな研修基本方針を策定する。
平成22年度までの主な推進状況	基本研修については、各階層毎に必要な能力を考慮し、実施している。 特別研修についても、協働に関する研修や危機管理研修など時事的な研修を効果的に実施している。				

【取組結果】

年 度	担当課所	取組内容、見直し効果等の説明	進捗率 (金額等)
平成23年度 進捗状況	主体課 (とりまとめ課)	自治大学、市町村アカデミー等の派遣研修のほか新たに土木技術職員を対象に全国建設研修センターに3名派遣し、専門的な技術について研修を実施した。また、NPO 愛媛県建設技術支援センターによる建設技術の向上を目的とした研修を実施した(10講座)。若手・中堅職員のスキルアップ、コスト意識の醸成のため、財政分野、契約、市民税、市民課実務について新たに研修を実施し、それぞれのスキルの向上を図り実務に生かしている。	
	担当課所		
平成24年度 進捗状況	主体課 (とりまとめ課)	新たに研修として23年度から実施している土木技術職員対象の全国建設研修センターの派遣研修、NPO 愛媛県建設技術支援センターによる建設技術の向上を目的とした研修を実施した(10講座)。また若手・中堅職員のスキルアップ研修として、財政分野、契約、市民税、市民課実務について研修を実施するとともに、管理職向けには「企業に学ぶー住友化学編ー」を実施した。また、研修効果や行動変容のフォロー調査項目の策定をおこなった。次年度から24年度研修受講職員に調査(抽出調査)を実施する。	
	担当課所		
平成25年度 進捗状況	主体課 (とりまとめ課)	研修効果についての調査を24年度に研修を受講した職員及びその所属長に対して実施した。多くの受講職員・所属長が研修効果を認めているが、一方で、一部に長期的展望に欠ける傾向もみられた。 この調査や近隣市等の研修計画等を研究し、平成26年度の研修計画を見直した。 具体的には、基本研修のカリキュラムを見直したり、特別研修「業務改善能力開発研修」を現行の一課一改善制度と連動させるなど、研修の目的をより明確化し、効果的なものとなるよう進めていく。 先進地研修は人事評価制度について行ったが、現在進めている制度見直しのために実施したため、政策提言までには至らなかった。	

	担当課所		
平成26年度 進捗状況	主体課 (とりまとめ課)	<p>前年度までに見直しを行った研修内容について、受講者のレポートやアンケート等から検証した。まず基本研修については、例えば課長級に対してマネジメント能力向上に重点を置いた講座を実施したところ、受講者の受講態度やレポートから、研修効果が向上していることがうかがえた。また、特別研修では、「協働」の研修のように、課題となる業務を担う担当課所との連携を深めるほど、より高い効果が得られるが、その反対に、外部からの依頼で実施した研修など、その目的が曖昧なものについては成果が薄いことが読み取れた。</p> <p>最終年度となる平成27年度には、これらの検証結果を総括し、「職員がその職責に応じて必要とされる能力を効果的に会得することができる研修体系」、「職員が求めている研修を提供するため、職員参加による研修制度の構築」等を目指し、新たな研修基本方針を策定したいと考えている。</p>	
	担当課所		
平成27年度 進捗状況	主体課 (とりまとめ課)	<p>平成 27 年度に実施した研修においても、職員研修が、「職員がその職責に応じて必要とされる能力を効果的に会得することができる研修」となるために、「職員参加による研修」を企画・運営することが有効であることが実証された。</p> <p>さらに、研修は、それぞれの職場で必要とされる知識や技術を会得するために受講するものであることから、研修で得た成果は業務の中で活用されなければならず、効果的なものについては職場で共有することが求められる。そういう意味において、所属長がリーダーシップをとり、研修受講者の成果を職場研修で所属職員にも広めていくことが求められる。</p> <p>こうした視点を平成 28 年度の研修計画に明記するとともに、新たな研修基本方針の策定を進める。</p>	
	担当課所		