

No.10 人財育成の推進

【担当課：人財育成課】

改善・推進の内容	改善スケジュール			改善・推進目標
	2 年度	3 年度	4 年度	
職員研修等による人財育成の推進	①～③	①～③	①～③	「大崎市人財育成基本方針」に基づき、職務遂行能力向上等に努め、より効率的で実効性の高い人財育成を推進する。
各種人事制度の検討・導入	④	④	④	
主な取組内容				
①体系的な研修計画の作成と随時見直し ②職員意識調査による人財育成体制や研修ニーズの把握 ③各種研修機関等への派遣と庁内研修の充実、職場内研修（O J T）の支援 ④各種人事制度の有効性と導入の検討				
令和 2 年度～令和 4 年度 of 取組内容				
【令和 2 年度（実績）】 (1) 職員意識調査（エンゲージメント調査） 正職員 985 人を対象に実施し、946 人から回答があった（回答率 96.0%）。総合点は 100 点満点中 64 点で、前年度より 2 ポイント上昇した。 (2) 職員研修（庁内研修） 新規採用職員研修（前期 33 人・後期 31 人）、若手職員スキルアップ研修（33 人）、中堅職員スキルアップ研修（26 人）、政策形成研修（108 人）、メンタルヘルス研修（75 人）、ハラスメント研修（97 人）、接遇研修（39 人）、情報化アシスト研修（65 人）、新型コロナウイルス感染症基礎講座（全職員対象に動画配信） (3) 職員研修（派遣研修） 宮城県市町村職員研修所（140 人）【階層別研修 104 人、専門研修 36 人】、東北自治研修所（12 人）、その他研修機関等（2 人）				
【令和 3 年度（見込み）】 (1) 職員意識調査（エンゲージメント調査） ・調査期間 R3. 10. 11～R3. 10. 22 ・調査対象 正職員 970 人（特別職、他への出向、産休・病休を除く）のうち 956 人が回答 ・回 答 率 98.6%（前年比 +2.6%） ・調査結果 総評価は前年度より 1 ポイント向上し、65 ポイントであった。 仕事において達成感や能力・スキルの向上機会が与えられているかを示す「自己成長」は、61 ポイントで前年度と同じであった。 (2) 職員研修（庁内研修） (3) 職員研修（派遣研修） (4) 研修計画・各種人事制度 人財育成基本方針アクションプランの策定及び定年延長への対応と併せて、検討していく。				
【令和 4 年度（計画）】 人財育成基本方針及び同アクションプランに基づき、各階層に求められる能力を持った職員を計画的に育成する。あわせて、職員意識調査により、職員・職場の課題を把握し、研修や人事制度の改善を図る。				

取組による 効果	令和 2 年度	職員意識調査「自己成長」の評点 61 点 【実績】
	令和 3 年度	職員意識調査「自己成長」の評点 61 点 【実績】
	令和 4 年度	職員意識調査「自己成長」の評点 70 点 【計画】
	総計	—
<p>【令和 2 年度総評】</p> <p>令和 2 年の職員意識調査「自己成長」の満足度は 61 点で、令和元年度より 1 ポイント上昇した。</p> <p>新型コロナウイルス感染症により研修の実施が難しい状況もあるが、オンライン研修など実施方法を工夫することにより、研修機会の確保と人財育成に努めていきたい。</p>		