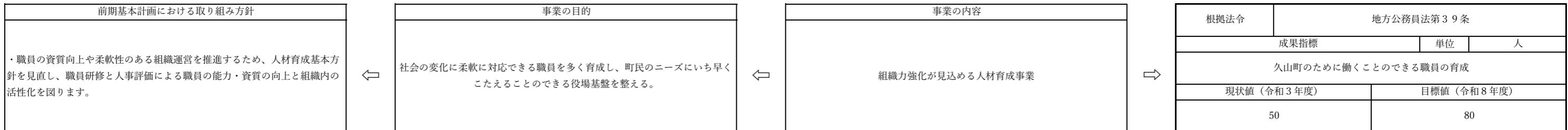


第4次久山町総合計画 前期基本計画対応 実施計画					分野		地域経営		政策		みんなで支える、行財政運営			施策		①社会動向や町民ニーズに対応できる職員・組織の育成			
実施年度	令和	6	年度	予算科目	会計	款	項	目	継続	事業名	人材育成事業					担当課	総務課		
					1	2	1	1								担当者	有泉紘子		

1. 事業概要



2. 実施内容（実績）

年度	令和4年度			令和5年度			令和6年度			令和7年度			令和8年度					
Plan (計画)	年間を通じた接遇研修の実施（階層別に分けて実施）			引き続き、年間を通じた接遇研修の実施（階層別に分けて実施）さらに、さらに実力を伸ばしたい職員向けにファシリテーション研修を実施し、組織をけん引する職員の創出に努める。			引き続き、年間を通じた接遇研修の実施に加えて、昨年同様ファシリテーション研修や実務に特化した研修を実施する。 他団体へも積極的に職員を派遣する。			年間を通じた接遇研修の実施（階層別）。特に管理職を含む課長補佐・係長職の研修に関しては次世代リーダー養成も兼ねるため、ファシリテーションを研修内容に含めて実施								
Do (実行)	(組織内研修) 計画内容の実践 新採～2年目職員は年2回、3年目～7年目職員は年2回、8年目～職員は年6回など、階層に応じて研修回数を考慮。 研修受講者には振り返りと実践との取組として、宿題シートの作成を依頼。			(組織内研修の実施) 入庁1～3年目職員向け研修 2回、4年目～係長昇格前職員向け研修 2回×2、係長研修3回、課長補佐研修3回、組織力強化研修（希望者）6回をそれぞれ実施。研修受講者には研修と業務との紐づけの成果を報告してもらい、職員全体で共有した。 (派遣研修)			(組織内研修の実施) 入庁1～3年目職員向け研修 3回、OJT研修（希望者）3回、課長補佐研修3回、組織力強化研修（希望者）6回を実施。研修受講者には研修と業務との紐づけの成果を報告してもらい、職員全体で共有した。 (派遣研修)											
活動実績	組織内研修の実践			組織内研修の実践			組織内研修の実践			組織内研修の実践								
	単位	目標値	実績値	単位	目標値	実績値	単位	目標値	実績値	単位	目標値	実績値	単位	目標値	実績値			
	回	12	12	回	18	18	回	18	18	回	18							
成果指標	宿題シートの提出			宿題シートの提出			宿題シートの提出			宿題シートの提出								
	単位	目標値	実績値	単位	目標値	実績値	単位	目標値	実績値	単位	目標値	実績値	単位	目標値	実績値			
	枚	3	3	枚	3	3	枚	3	3	枚	3							
Check (評価)	久山町のために働くことのできる職員の育成			久山町のために働くことのできる職員の育成			久山町のために働くことのできる職員の育成			久山町のために働くことのできる職員の育成			久山町のために働くことのできる職員の育成					
	単位	目標値	実績値	単位	目標値	実績値	単位	目標値	実績値	単位	目標値	実績値	単位	目標値	実績値			
	人	80	20	人	80	40	0	80	50	人	80		人	80				
Check (評価)	B	想定していた回数研修を実施することができた。 研修参加者においては、研修と業務との紐づけを表す研修シートの作成によってさらに研修で学んだ内容の定着が図れた。			B	組織内研修は、計画に則り実施できた。 また、職員派遣についてはコロナが5類に移行したこともあり、例年以上派遣することが出来た。			B	組織内研修3年目を迎え、希望制を取り入れるなど方法の変更を図ったが、積極的な職員への研修となり、消極的な職員との二分化が見られた。参加した職員は高い意識を以て方向性の共有が図られた。								
Action (改善)	学習とフォローを繰り返し行うことにより、研修で学んだ知識の習得が容易になってきている。受講姿勢の違いで同じ研修を受けた者にも差が出始めており、人材育成研修と人事評価の組み合わせで職員のモチベーションアップにつながると感じる。			研修と実践とを繰り返し行うことにより、研修で学んだ知識定着を徹底的に行えるようになっている。業務で多忙な中でも自己研鑽を目的として研修に参加する職員の存在は、組織活性化の一翼を担う。自発的な研修参加を促していく。			前向きな職員とそうでない職員の区別がついてきた。積極的な職員については、研修受講によりバージョンアップがなされ、日常業務への紐づけが概ねできているようである。研修への積極的受講について人事評価へ反映させるなどの措置を検討する必要がある。											
事業費	予算		決算		予算		決算		予算		決算		予算		決算			
直接事業費（歳出）	1540	(千円)	1540	(千円)	2947	(千円)	2267	(千円)	2548	(千円)	2548	(千円)	3174	(千円)		(千円)		(千円)
事業費財源	1540		1540		2947		2267		3417		3021		3174		0		0	
特定																		
地方債																		
一般	1540		1540		2947		2267		3417		3021		3174					
人件費	1895.52		1613.28		1257		1253		1494.2		1459.8		1553.4		0		0	
人件費	人件数	0.2		0.2		0.2		0.2		0.2		0.2						
人件費	人件費単価	7,898		6,722		6,285		6,265		7,471		7,299		7,767				
事業費合計	3,436		3,153		4,204		3,520		4,042		4,008		4,727		0		0	
市民一人あたりの負担額	371.649	円	341.116	円	451.460	円	378.007	円	434.085	円	430.391	円	507.668	円	0.000	円	0.000	円

令和6年度事業事業評価シート

事業番号	事業名
地域経営2-3-131	人材育成事業

PLAN(計画)⇒DO(実施)については総合計画進捗管理票にて記載

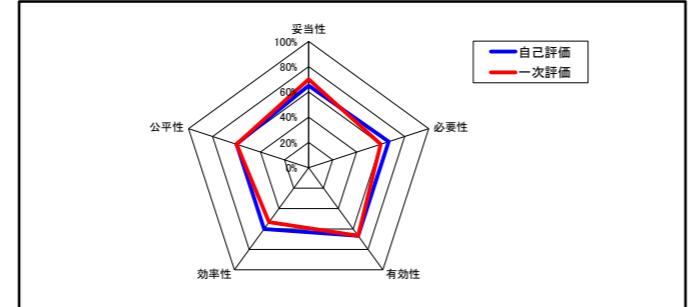
CHECK(評価)

自己評価	評価者	有泉絵子	5 大 ↪ 小 1 1
1. そもそも必要な事業か?			
町民のニーズが高い、ニーズが増加傾向である。 緊急性が高く、同時に実施しなければならない。 実施しなければ町民生活に及ぼす影響が大きい。 町民生活や町のイメージアップの向上に寄与する。			
評価理由			
質の高い職員を育てなければ、翻って町民へのサービス低下につながるため。			
2. 町が実施する必要があるか?			
町が実施主体となることが法令等により定められている。 公権力行使、あるいは政策判断を伴い、民間等では実施できない。 民間等や国・県で実施するよりも効果的である。 民間等あるいは国や県で類似事業を実施していない。			
評価理由			
人材育成は地方公務員法でも定められた事項であるため。			
3. 実施内容は適切か?			
①有効性 久山町総合計画基本計画の将来計画を実現するために有効な事業である。 事業の手法・活動内容は適切である。 事業の成果達成状況や進捗状況は順調である。			
評価理由			
職員に研修内容が定着しつつあり、実施内容自体は適切と考えられるため。			
②効率性			
事業費に見合った成果を上げている。 外部委託等(指定管理者を含む)による効率化が図られている。 実施方法の工夫により効果を維持しながらコスト削減を図っている。			
評価理由			
事業費に見合った成果か否かは他との比較ができない(他自治体、研修委託先など)ため、標準評価とした。			
③公平性・透明性			
受益者負担について課題はない。(または、受益者負担を求めることが適当でない。) 事業費に占める一般財源の額は妥当である。 ホームページや広報を活用し、積極的に情報を公開している。			
評価理由			
久山町HP上ではないが、毎年当該研修にかかる研修助成金を福岡県市町村職員研修所より受けしており、研修所HPには当町の研修内容についても公表されているため。			
今後の方向性			
<input type="checkbox"/> S重点化 成果が十分出でおり、更なる事業の発展を図ることが適当である <input type="checkbox"/> A推進 計画通り進んでおり、このまま事業を充実させることは適当である <input checked="" type="checkbox"/> B改善 計画通り進んでいるが、実施方法の改善を検討する必要がある <input checked="" type="checkbox"/> C見直し 計画どおり進んでおらず、実施方法を見直す必要がある <input type="checkbox"/> D廃止 事業の廃止を検討する必要がある <input type="checkbox"/> E事業完了 事業完了とする			

自己評価の理由(今後の方向性等について具体的に)

職員間に、ある程度の人材育成内容が知識として定着しつつある。 しかし、研修を実施することにより奮起するグループもあれば、自分たちには関係ないとするグループも少数ながら存在する。また、研修の成果が実際に業務に反映されているかの判断が難しい。 今後は、知識を有するにとどまらず、業務中の実践を通じた職員の業務効率やサービス向上といった目に見える成果を求め、成果を上げた職員には適切な評価を加えるなど工夫が必要となる。
--

自己評価・一次評価の傾向



CHECK(評価)

自己評価	評価者	城戸 智美	5 大 ↪ 小 1 1
1. そもそも必要な事業か?			
町民のニーズが高い。ニーズが増加傾向である。 緊急性が高く、同時に実施しなければならない。 実施しなければ町民生活に及ぼす影響が大きい。 町民生活や町のイメージアップの向上に寄与する。			
評価理由			
目に見えるニーズではないが、職員の能力及び資質向上により町民へ還元されるものは大きく、事業の妥当性は高い。			
2. 町が実施する必要があるか?			
町が実施主体となることが法令等により定められている。 公権力行使、あるいは政策判断を伴い、民間等では実施できない。 民間等や国・県で実施するよりも効果的である。 民間等あるいは国や県で類似事業を実施していない。			
評価理由			
人材育成は地方公務員法でも定められた事項であるため。			
3. 実施内容は適切か?			
①有効性 久山町総合計画基本計画の将来計画を実現するために有効な事業である。 事業の手法・活動内容は適切である。 事業の成果達成状況や進捗状況は順調である。			
評価理由			
将来を見据えた事業推進ができる職員、また、前向きかつ積極的に物事をとらえる視点など、今後リーダーとなる職員の人財育成の面でも有効性は高い。			
②効率性			
事業費に見合った成果を上げている。 外部委託等(指定管理者を含む)による効率化が図られている。 実施方法の工夫により効果を維持しながらコスト削減を図っている。			
評価理由			
事業費に見合った成果か否かは他との比較ができない(他自治体、研修委託先など)ため、標準評価とした。			
③公平性・透明性			
受益者負担について課題はない。(または、受益者負担を求めることが適当でない。) 事業費に占める一般財源の額は妥当である。 ホームページや広報を活用し、積極的に情報を公開している。			
評価理由			
久山町HP上ではないが、毎年当該研修にかかる研修助成金を福岡県市町村職員研修所より受けており、研修所HPには当町の研修内容についても公表されているため。			
今後の方向性			
<input type="checkbox"/> S重点化 成果が十分出でおり、更なる事業の発展を図ることが適当である <input type="checkbox"/> A推進 計画通り進んでおり、このまま事業を充実させることは適当である <input checked="" type="checkbox"/> B改善 計画通り進んでいるが、実施方法の改善を検討する必要がある <input checked="" type="checkbox"/> C見直し 計画どおり進んでおらず、実施方法を見直す必要がある <input type="checkbox"/> D廃止 事業の廃止を検討する必要がある <input type="checkbox"/> E事業完了 事業完了とする			

一次評価の理由(今後の方向性等について具体的に)

希望策を導入したことで積極的な職員とそうでない職員の二分化が見られた。事業内容は段階的に考え方や視点の捉え方が設定されており、階層ごとに受講することでステップアップが図られることから一定の職員は計画的な自己研鑽が図られている。 今後は重複する内容を精査し、若い職員を中心に考え方の基礎や組織内での能力の発揮方法など自分で考えやりきる力を持つ人財育成に繋げるための工夫が必要である。

ACTION(評価・改善)

自己評価、一次評価の結果を踏まえ、実施体系の進捗状況と照らし合わせ評価を行う。

No.2

ACTION(評価・改善)

自己評価、一次評価の結果を踏まえ、実施体系の進捗状況と照らし合わせ評価を行う。

No.3

ACTION(評価・改善)

自己評価、一次評価、二次評価の結果を踏まえ、実施体系の進捗状況と照らし合わせ評価を行う。

No.4

外部評価

今後の方向性

改善・見直しの具体的な内容

- S重点化 成果が十分出でり、更なる事業の発展を図ることが適当である
- A推進 計画通り進んでおり、このまま事業を充実させることは適当である
- B改善 計画通り進んでいるが、実施方法の改善を検討する必要がある
- C見直し 計画どおり進んでおらず、実施方法を見直す必要がある
- D廃止 事業の廃止を検討する必要がある
- E事業完了 事業完了とする

C

評価	C
外部評価委員会の意見	
職員の資質向上は、町民の幸福度向上につながる重要な事業である。 研修成果を適切に測定し、職員が成長を実感できるようするためにも、成果指標の見直しが必要である。すでに実施している内容をもとに例を挙げると、研修受講への行動変化を観察して効果を測定する仕組みや、職員のウェルビーイング、人事評価への効率反映との連動等、さまざまな方法が考えられる。 また、受講アンケートからは、研修内容が受講者のニーズと必ずしも一致していないことも課題として何われる。職員のニーズに応じた研修内容の改善やOJTの強化等の事業改善が求められる。	

経営者会議

経営者評価

今後の方向性	改善・見直しの具体的な内容
<input type="checkbox"/> S重点化	成果が十分出でり、更なる事業の発展を図ることが適当である
<input type="checkbox"/> A推進	計画通り進んでおり、このまま事業を充実させることは適当である
<input checked="" type="checkbox"/> B改善	計画通り進んでいるが、実施方法の改善を検討する必要がある
<input checked="" type="checkbox"/> C見直し	計画どおり進んでおらず、実施方法を見直す必要がある
<input type="checkbox"/> D廃止	事業の廃止を検討する必要がある
<input type="checkbox"/> E事業完了	事業完了とする

B

評価	B
経営者会議の評価	
本事業は、町民ニーズに応じた組織運営を進めようとして重要な取り組みであり、新人から管理職まで階層別の教育プログラムを実施している。研修成果は、日々の業務や人事評価結果の効率反映に向けた土台づくりも進めている。 職員の数の制約からメンターシップ制度を採用している。そのため、1~3年目職員研修では、受講者の約6割が役に立ったと回答しており、一定の成果が出ていると判断している。引き続き、より実務的な組織外研修への派遣も実施し、職員一人ひとりの成長を組織で支援していく。 成果指標は、就業時間に占める研修時間や一人当たりの研修費用など、研修レポートと合わせて研修効果を客観的に確認することで、職員が成長を実感できる環境を整えていきたい。	

令和8年度予算要求事項(今後の取り組み)

町民のウェルビーイング向上につなげるためにも、人材育成を通した職員一人ひとりの能力向上は不可欠であるため、研修受講時間を職員個人の活動指標とし、業務への紐づけができるかを人事評価で測れるよう制度設計を行っていく。
また、組織全体の底上げのためにも階層別研修は継続し、自己実現に近づける意欲的な研修となるよう、階層内で一部選択制を導入することで得失性を高め、実務に反映されることで成長の実感につなげたい。
久山町のために勤務する職員をより増やすし、町民サービスに還元するため、仕事への活力や職場への愛着の形成を目指し、指標化を図る。