

1. 基本情報

評価対象年度 (令和2年度)

施策コード	521	施策名	職員の育成強化
将来像	5	都市格が高いまち(「しくみづくり」の分野)	
まちづくりの基本目標	52	職員が能力を発揮できる組織	
主担当部	総務部	主担当課	職員課

2. 施策の方向

10年後の姿	職員が行政課題や社会情勢の変化に柔軟かつ的確に対応しています。		
施策の方向性	1	必要な能力を持ち、さまざまな課題に柔軟に対応できる職員を育成します	
	2	職員の能力を発揮するため、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスを推進します	

3. 構成事業の状況

(単位:千円)

事務事業名	施策の方向性	担当課	令和2年度決算額
人事管理事業	1	職員課	153,992
職員研修事業	1	職員課	6,222
職員福利厚生事業	2	職員課	11,225
総事業費(施策の合計)			171,439

4. まちづくり指標

指標情報				令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和5年度	令和7年度	
①	名称	窓口調査ポイント平均点数(事後調査)		目標値	90.0	90.0	90.0	90.0	
	説明	接遇に対する第三者評価	単位 点	実績値	87.4	—(※2)			
	抽出方法	所管課統計		達成率	97.1%	—			
②	名称	職員の年次有給休暇取得日数		目標値	13.0	13.0	14.0	14.0	
	説明	職員のワークライフバランスの達成状況確認する指標	単位 日	実績値	12.9	12.4			
	抽出方法	所管課統計		達成率	99.2%	95.4%			
③	名称	清瀬市職員の接遇(窓口・電話対応等)について「誠実に対応していると感じる」と思う人の割合		目標値	—	70.0	70.0	70.0	
	説明	—	単位 %	実績値	61.1(※1)	57.6			
	抽出方法	市政世論調査(平成29、令和2、5、8年度実施)		達成率	—	82.3%			

※1平成29年度実績値  
※2調査未実施

5. 評価(令和2年度実績に対する)

評価基準	評価※	評価理由
投入財源・成果(「3. 構成事業の状況」「4. まちづくり指標」)に対する評価	総合評価(成果、投入財源等を総合的に評価) 維持	<ul style="list-style-type: none"> <li>●令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言の発令、不要不急の外出自粛要請、3密回避等、各種職員研修の実施が困難な状況にあったが、年度後半からは感染症対策を施しながら、徐々にではあるが職員研修の再開に努めた。</li> <li>●人材育成重点研修として、新任職員研修、人事考課制度研修、接遇研修、PCソフト研修(文書作成及び表計算ソフト)を実施し、個々の職員の能力向上に努めた。また、社会情勢の変化に対応していくために、特別研修としてダイバーシティの内容も包含した男女共同参画研修やオンラインによるハラスメント研修を実施した。また、職員の健康維持のために、安全衛生講習会の一環として普通救命講習会、メンタルヘルス研修を実施し、職員の健康管理にも努めた。</li> <li>●テレワーク勤務や時差勤務の試験的導入を行い、今後の働き方改革等社会情勢の変化にも柔軟に対応できる勤務体制の検討も開始した。</li> <li>●年次有給休暇の取得率向上については一層の強化と、職員の意識改革が必要と考えている。また、時間外勤務縮減については、時間外勤務命令の上限規制を導入し、原則として月45時間、年360時間とする規則改正を行った。これからのワークライフバランスの達成に向け継続的に推進していきたい。</li> </ul>

※順調「10年後の達成に向け」、「構成事業の状況」や「まちづくり指標」の進捗が順調に推移している  
維持「10年後の達成に向け」、「構成事業の状況」や「まちづくり指標」の進捗に一部課題がある  
停滞「10年後の達成に向け」、「構成事業の状況」や「まちづくり指標」の進捗が遅れている

6. 施策を取り巻く環境

令和2年度からの 変更点	ICT技術を活用したテレワークが普及した。
-----------------	-----------------------

7. 施策を進める上での課題

①	施策を進める 上での課題	人材育成基本方針に掲げた求められる職員像を見据えた人材育成を推進するため、実施計画(令和元年度～令和3年度)を検証・課題整理し、次期実施計画を策定する。
	課題に対する 令和4年度以 降の取組	新たな実施計画のもと計画化した各種研修及び各種制度を実施・展開するとともに効果検証の結果を踏まえながら、不 断の取組を進める。
②	施策を進める 上での課題	特定事業主行動計画(後期計画)を着実に実施する。
	課題に対する 令和4年度以 降の取組	超過勤務の縮減に向けては、ノー残業デーや夏季における朝方勤務の奨励を行うとともに、平成29年度から午後10時以 降の時間外勤務を原則禁止の取組を進めている。年次有給休暇においては、PC研修や効率化の研修を拡充して事務効 率化を進めることで推進している。これら検証を行いながら、着実に実行していく。
③	施策を進める 上での課題	障害者活躍推進計画に基づいた施策を実施する。
	課題に対する 令和4年度以 降の取組	障害者活躍推進計画に基づき、障害を有する職員が働きやすい職場環境の実現、また、その有する特性に応じて能力を 有効的に発揮できる環境整備の実現に向けて取り組む。