

1. 基本情報

評価対象年度 ( 令和4 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	経営政策部	主担当課	未来創造課

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4年度決算額
人事管理事業	1	未来創造課	146,443
職員研修事業	1	未来創造課	8,505
職員福利厚生事業	2	未来創造課	10,453
総事業費(施策の合計)			165,401

4. まちづくり指標

指標情報				令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6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	遭遇に対する第三者評価	単位 点	実績値	85.8	85.9		
	抽出方法	所管課統計		達成率	95.3%	95.4%		
②	名称	職員の年次有給休暇取得日数		目標値	14.0	14.0	15.0	15.0
	説明	職員のワークライフバランスの達成状況を確認する指標	単位 日	実績値	12.4	14.1		
	抽出方法	所管課統計		達成率	88.6%	100.7%		
③	名称	清瀬市職員の遭遇(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	61.1	61.1
	説明	—	単位 %	実績値	57.6(※)	57.6(※)		
	抽出方法	市政世論調査(令和2、5、8年度実施)		達成率	82.3%	82.3%		

※ ③抽出方法が世論調査のため、令和2年度の実績を記載している。

5. 評価(令和4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>●市職員の定年延長・役職定年制度の導入は、関係例規の改正を適切に実施した。</li> <li>●職員の健康管理について、適切に感染症対策を行っていたが、新型コロナウイルス感染症が急速に拡大した時期には多くの職員が新型コロナウイルス感染症に罹患した。また、メンタル不調により長期の病気休暇・休職をする職員が多くでてしまった。職員の様子の変化を早期にキャッチし、職場での声掛けや相談、産業医等への相談につなげる必要がある。</li> <li>●OJT推進については、新規採用職員のOJTを実施した。体系的に育成することで、職場内の情報共有や育成指導担当職員の成長にもつながっている。</li> <li>●年末から年始にかけて、インターンシップを試行的に実施し、21人の学生が参加した。</li> <li>●コロナ禍を経た社会情勢の変化や人口減少社会、及びデジタル技術の発展等、今後の事態の変化に対応できるよう、既存の仕事のやり方に捉われず、人材育成に取り組んでいく必要がある。</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4年度からの変更点	令和5年度当初に適正な組織体制への革新を行った。業務の委託化やデジタル化を進めるよう職員の意識改革を図っていくとともに、職員定数の適正化に向けた検討を行っていく。
-------------	---

7. 施策を進める上での課題

①	<p>施策を進める上での課題</p> <p>課題に対する令和6年度以降の取組</p>	<p>計画主導の人事採用、定数管理を目指して、実行性ある定員適正化計画の策定が求められる。</p> <p>関係各課による検討を行った上で計画を策定し、実行していく。</p>
②	<p>施策を進める上での課題</p> <p>課題に対する令和6年度以降の取組</p>	<p>社会情勢の変化に対応するため、人材育成基本方針改定の必要がある。</p> <p>コロナ禍を経た社会やデジタル技術の発展に対応できるよう、人材育成基本方針の改定を行う。現行の人材育成基本方針実施計画の期間が令和6年度までであるため、令和7年度に向けて人材育成基本方針策定委員会を設置し検討する。</p>
③	<p>施策を進める上での課題</p> <p>課題に対する令和6年度以降の取組</p>	<p>職員全員がDX人材としてスキルアップしていくことが求められる。</p> <p>既に導入しているデジタルツールのほか、今後は統合型GISやクラウド型ペーパーレス会議システム等の導入を予定している。これらのツールを活用しBPRを進めていく。 また、DX人材の育成にあたっては、管理職がリーダーとなり、組織的に進めていく。</p>