

PDCAチェックシート

実施年度	令和 7 年度				
事務事業名	職員研修事業		担当課名	総務課	
【Plan】計画		【Do】実施・実行	【Check】点検・評価	【Action】処置・改善	
■目的 公務員として必要なスキルを向上させ、業務の質の向上や効率化を図るとともに、様々な社会の変化に対応できる知識や能力を得ることを目的とする。 ■成果指標(アウトカム・KPI) ※ 【目標値】 A. 理解度 「理解できている」と「概ね理解できている」：合計60%以上 B. 実践度（質問項目平均） 「実践し結果が出た」と「実践したが結果はまだ」：合計60%以上 【達成値(R7実績値)】（単位：%） ○問題発見・解決能力向上研修（副主幹級） A：33、B：本人61、管理職・GL61 ○事務ミス防止研修（主査級） A：75、B：本人71、管理職・GL50 ○ロジカルシンキング研修（主査級） A：80、B：本人57、管理職・GL54 ○法務研修 A：60、B：本人33、管理職65		■具体的取組 ○階層別一般研修 市町職員研修センター ○特別研修 市町職員研修センター ほか、県外研修等 ○派遣研修 自治大学校派遣 ○職場研修 ・職位ごとに求められる能力を身につけるための研修 ・安全衛生管理のための研修（安全運転、ハラスメントなど） ■インプット(投入金額等) 事業費等 - 職員研修委託料 2,327千円 - 職員研修負担金 1,414千円 ■アウトプット(数量等) 実施回数等 ○階層別一般研修 56人 ○特別研修 26人 ○派遣研修 2人 ○職場研修 502人 事務効率化、事務ミス防止、ロジカルシンキング、問題発見・解決能力向上、コーチング、人事評価、マネジメント、法務、カスタマーハラスメント、ハラスメント対策、メンタルヘルス研修、安全運転講習		■成果指標の具体的な検証結果 （インプット・アウトプットに対するアウトカムの達成状況はどうか、また、達成できていない場合の原因は何なのか等の検証結果を具体的に記載） 研修受講3ヶ月後に、受講者本人とその所属長及びグループリーダーに対して実施しているフォローアップアンケートによると、理解度では、事務ミス防止研修、ロジカルシンキング研修、法務研修では受講者の60%以上が理解できている、又は概ね理解できていると回答したが、問題発見・解決能力向上研修では33%であった。 実践度は、研修毎にバラつきがあるが、受講者の回答と、所属長やグループリーダーから客観的に見た回答の傾向は概ね一致していた。 理解度が低かった原因としては、研修の内容が抽象的な一般論で具体性に乏しかった事が要因であると考えられる。一方で、実践度は高かったことから、実際の自分の業務等にはいかそうと努めたことが伺える。 理解度又は実践度が比較的低い研修の内容は、実際の職務及び職場においてすぐに研修成果を発揮しづらいものと考えているが、研修で学んだ内容及び考え方は、職務において、いかすことができる場面も多々あると考えている。 また、職位に応じた研修の目的を職員が自覚し、研修後直ちに結果に結びつかなくとも、研修で学んだことを実践していくことが重要な最初のステップであると考えている。	■検証結果を受けての具体的な対応 研修で学んだことが実際の職場でいかにせるようにしなければいけない。一般論的な研修だけで終わるのではなく、理解度向上のために具体的内容を盛り込むなどの工夫が必要であると考えている。 研修を計画する側も、受講する側も、目的意識をしっかりと持って取り組む必要がある。研修計画を周知し、市職員研修ハンドブックに沿って引き続き実施する。 また、人材育成基本方針及び市職員研修ハンドブックの見直しを行い、求められる職員像や職位ごとに求められる役割と必要とされる能力等を再整理する。全庁的な人材育成に向けた推進体制の構築及び職員研修等の具体的な取組を定め、組織全体として計画的かつ戦略的に人材育成に取り組んでいく。 ■評価 現状維持

※KPI…重要業績評価指標。Key Performance Indicatorの略。アウトカムの達成度を具体的に示す指標(数値)をいう。