

PDCAチェックシート

実施年度	令和 6 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】 フォローアップアンケート結果 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(R6実績値)】（単位：％） ○OJTリーダー養成研（主査級） A：62、B：本人30、管理職・GL41 ○リーダーシップ研修（副主幹級） A：55、B：本人64、管理職・GL58 ○事務ミス防止研修（主事・主任主事級） A：75、B：本人90、管理職・GL88 ○説明能力研修（主査級） A：72、B：本人57、管理職28 ○法務研修 A：61、B：本人50、管理職53	■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 ・意識改革などその他の研修（官民連携、SDGsなど） ■インプット(投入金額等) 事業費等 ・職員研修委託料 2,001千円 ・職員研修負担金 960千円 ・講師謝礼等 148千円 ■アウトプット(数量等) 実施回数等 ○階層別一般研修 55人 ○特別研修 19人 ○派遣研修 2人 ○職場研修 519人 人事評価、安全運転、メンタルヘルス、労務管理、リーダーシップ、OJT、説明能力向上、事務ミス防止、コミュニケーション、法務、SDGs、カスタマーハラスメント研修	■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、OJTリーダー養成研修、事務ミス防止研修、説明能力研修、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、リーダーシップ研修では55%であった。 一方で、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一致している。 理解度や実践度が比較的低い研修の内容は、具体的に実践する機会が少なかったものと考えているが、研修で学んだ考え方は、いかすことができる場面も多々あると考えている。 また、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する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、本市の現状に合わせた内容や資料を加えるなどの工夫が必要と考えている。 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ち取り組むことができるよう体系的な研修計画に沿って引き続き実施する。 市職員研修ハンドブックに沿って、次のようなことに留意しながら継続して実施する。 ・職位ごとに求められる能力と、研修の種類を整理 ・その能力を向上させるために職位に応じた研修内容を設定 ・各職位在職中に、一通り受講できるよう中期的に研修を計画する ・各職員の研修受講履歴を記録する ■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。