

# 平成26年度（平成27年度実施）個別施策評価シート

総務委員会

評価する個別施策	人材育成
----------	------

項目別評価 ※評価欄の該当項目に○印を付け、判断理由・評価コメント欄は必ず記入してください。

評価項目	評価基準			判断理由・評価コメント	
	点数	チェック	評価点		
個別施策の実現に向けて順調か	概ね順調	76~100		30	どちらかと言えば遅れている。 人材管理はやっているが、職員研修によって目に見える成果が見受けられないため。
	どちらかといえば順調	51~75			
	どちらかといえば遅れている	26~50	○		
	遅れている	0~25			
構成する事務事業は、個別施策を実現するために有効か	個別施策実現のために必要な内容が不足していないか				今の職員研修では、半田市が目指す職員像に近づくための内容が不足している。
	無駄な事業・内容はないか (不要な事業、類似事業を含む)				無し
	その他コメント				職員福利厚生事業及び人事給与管理事務は必要な事業と考えるが、個別施策の人材育成のための事業になっていない。
施策の今後の方向	注力すべき事業・内容はあるか。どのように改善するか (事業自体はあるが、改善をすべき内容を記載。委託も。)				まずは、心使い・思いやり・挨拶・連絡・報告などが自然に出来る職員を育てることが基本である。そのための講習、研修をすべき。
	追加すべき事業はないか (事業自体無い、あるいは、不足している内容を記載)				各課の人材育成は担当課長に任されている現状から考えて、具体的に育成過程の分かる人材育成計画を策定し、人事課は担当課として「人材育成」をテーマとした課長会議を実施し、全体の育成状況を把握、サポートするとともに、管理職を育成する研修の拡充を図るべき。
	廃止すべき事業・内容はあるか				無し
	その他コメント (不要だが廃止しない場合の理由、などを記入)				無し
総合コメント	人材育成基本方針を見直すべき。 市の目指す職員像を具体的に示して、市民にも職員にも分かり易い計画（浜松市等）に基づき、研修を行うことを強く望む。				