

重点事務事業進行管理表

年度	令和6年度	No.	7	進行管理者	総務部長
事務事業名	職員の資質向上の推進事業				
事業の概要	職員一人一人の可能性を引き出し組織力を高める取組(人材育成)を推進する事業及び職員が心身共に健康で安心して仕事に取り組み、その能力を最大限に発揮できる職場の環境づくり(メンタルヘルス対策)を推進する事業				
これまでの経過	武蔵村山市人材育成基本方針及び武蔵村山市職員倫理の指針に基づき、新任研修、係長研修、管理者研修、コンプライアンス研修等の研修を実施。令和4年度からはメンタルヘルス研修を追加し、令和5年2月からはメンター制度(試行)を開始。また、職員衛生委員会においては職場復帰プログラムの検討を進めている。				
本年度の予算措置	総事業費	7,118千円		うち一般財源	7,118千円
本年度の目標	<p>【人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種研修の実施 職員の能力開発や意欲を引き出す取組として、人材マネジメント研修やモチベーション向上研修等新たな研修を導入するほか、eラーニング形式の研修の充実を図るなど、より多くの職員が必要とする研修を受講しやすい環境の整備を図る。 ・人材育成基本方針の見直し 国の人材育成基本方針策定指針が改定されたことから、他自治体の先進的な取組事例の調査等を実施し、本市人材育成基本方針の見直しに向けて検討する。 ・職場内研修(OJT)強化 OJT指導者の位置付けを明確にするとともに、引き続きOJT研修を実施し、業務を通じて新任職員の指導育成を行うとともに、指導者の指導力向上を図る。 ・新規採用職員との定期面談等 新規採用職員との定期的な面談等の実施方法を検討、実施する。 <p>【メンタルヘルス対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンター制度 昨年度の試行の実施状況の評価を行い、マッチング時期の見直し等制度を改善しつつ試行を継続。新任職員が相談しやすい職場環境の整備を推進する。 ・職場復帰支援 職員衛生委員会の意見を踏まえ職場復帰プログラム制度(試行)案を作成、試行を開始するとともに、各職域と連携し退職者の職場復帰を支援する。 ・メンタルヘルス不調の未然防止 こころの健康相談の実施回数を増加するほか、ストレスチェック集団分析結果を活用したメンタルヘルス研修(一般職員対象のセルフケア研修及び管理職対象のラインケア研修)を実施する。メンタルヘルスに係る意識及び技術の向上、不調者の早期発見、適切な対応及び職場環境改善等に取り組み、メンタルヘルス不調の未然防止策を強化する。 				
上半期の計画と実績	計	<ul style="list-style-type: none"> ・各種研修の実施(4月~9月) ・こころの健康相談実施(4月~9月) 		実	<ul style="list-style-type: none"> ・各種研修の実施(4月~9月) ・こころの健康相談実施(4月~9月)

別記様式（第7条関係）

		<ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰プログラム試行案とりまとめ（5月～9月） ・メンター制度見直し及びマッチング等（5～6月） ・OJT強化（7月～8月） ・新規採用職員との定期面談等実施方法の検討、実施（7月～8月） 		<ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰プログラム試行案とりまとめ（5月～9月） ・メンター制度見直し及びマッチング等（5～6月） ・OJT研修の実施（7月） ・新規採用職員との定期面談等実施方法の検討、実施（8月～9月） 	
下半期の計画と実績	計画	<ul style="list-style-type: none"> ・各種研修の実施（10月～令和7年3月） ・こころの健康相談実施（10月～令和7年3月） ・人材育成先進事例調査等（10月～11月） ・ストレスチェック集団分析結果を活用したメンタルヘルス研修の実施（10月） ・職場復帰プログラム試行実施（11月～令和7年3月） ・新規採用職員との定期面談等実施（令和7年1月～3月） 	実績	<ul style="list-style-type: none"> ・各種研修の実施（10月～令和7年3月） ・こころの健康相談実施（10月～令和7年3月） ・人材育成先進事例調査等（1月） ・ストレスチェック集団分析結果を活用したメンタルヘルス研修の実施（10月） ・職場復帰プログラム等運用開始（令和7年3月） ・新規採用職員との定期面談等実施（令和7年3月） 	
中間評価	達成度	目標以下 ・ 目標どおり ・ 目標以上			
	取組の成果	上半期は各種研修を行い、職員の教養の向上を図るとともに、新任職員に対しては新任職員研修、メンターとの面談（メンタリング）、6か月面接等の取組みを通じて、円滑な職場定着を支援した。また、こころの健康相談の実施回数を増加させたことにより、職員のメンタルヘルスの向上を図った。その他事業についてはおおむね目標どおりの進捗である。			
期末評価	達成度	目標以下 ・ 目標どおり ・ 目標以上			
	取組の成果	下半期においては、上半期に引き続き各事業を継続するとともに、近隣自治体に対し人材育成先進事例調査を実施したほか、ストレスチェック集団分析結果の通知及びその活用等に係る研修を実施した。また、職場復帰プログラム等の運用を開始し、期初に設定した目標については、概ね達成することができた。			
	事業費の実績	総事業費	6,196千円	うち 一般財源	6,196千円
	今後の方針	原則として、令和6年度の実施内容を踏襲するとともに、令和7年度については人材育成基本方針の見直しに係る検討委員会の設置等具体化を進める。また、職場復帰プログラムの本格運用の開始に伴い、病気休職者に対する支援を強化する。			