



人材育成推進プラン（平成30年度～令和4年度）の取組状況

【職員研修】

中項目	小項目	具体的な取組	区分	スケジュール				取組状況					評価		
				H30	R1	R2	R3	R4	H30	R1	R2	R3		R4（～8月）	
自己啓発（自学）	自己啓発支援制度の充実	1 通信教育講座を受講する職員への経費の一部支援	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	支援人数 1人	支援人数 0人	支援人数 4人	支援人数 0人	支援人数 0人※実施中	A
		2 自主研修活動を実施する職員への経費の一部支援	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	支援人数 9人	支援人数 15人	支援人数 8人	支援人数 12人	支援人数 1人※実施中	A
		3 業務に関する難関資格取得後の経費の一部支援	新規	検討	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	特定行政庁として業務を行うために必置の難関資格である建築基準適合判定資格について、講習受講及び受験のための経費や資格取得後の登録料を支援した。その他の難関資格については、支援のあり方について検討している。					B
	自己啓発の結果の活用	4 自己啓発状況の把握及び配置管理への配慮	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	自己啓発支援制度を充実しながら、職員の自主的な能力開発を促すとともに、自己申告書において、活用したい資格や自己啓発の状況等を記載させて把握を行い、配置上において活用するよう取り組んできた。					A	
	自己啓発等休業制度等の導入検討	5 自己啓発等休業制度等の導入	新規	検討	実施	⇒	⇒	⇒	修学部分休業制度を令和5年4月より導入すべく、検討を進めた。					B	
研修所研修	階層別研修の充実	6 庁内及びふくしま自治研修センターでの階層別研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	・庁内 468人 ・自治研 122人	・庁内 486人 ・自治研 138人	・庁内 352人 ・自治研 67人	・庁内 386人 ・自治研 191人	・庁内 ※実施中 ・自治研 ※実施中	A	
		7 採用後概ね10年目までの職員に対する法令事務・コミュニケーション能力向上に向けた研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	・コミュニケーション能力向上研修 27人 ・法令・財務・契約研修 27人	・コミュニケーション能力向上研修 21人 ・法令・財務・契約研修 21人	・コミュニケーション能力向上研修 26人 ・法令・財務研修 25人	・コミュニケーション能力向上研修 26人 ・財務・法令事務研修 25人	・コミュニケーション能力向上研修 ※今後実施予定 ・財務・法令事務研修 ※今後実施予定	A	
		8 管理監督者に対するマネジメント能力及び指導・育成能力向上に向けた研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	・新任管理職研修 11人 ・新任副主幹・GL研修 41人 ・（自治研）新任課長研修 12人 ・（自治研）新任管理者研修 16人 ・（自治研）新任係長研修 30人	・新任管理職研修 12人 ・新任副主幹・GL研修 22人 ・（自治研）新任課長研修 11人 ・（自治研）新任管理者研修 19人 ・（自治研）新任係長研修 28人	・新任管理職研修 8人 ・新任副主幹・GL研修 24人 ・（自治研）新任課長研修 5人 ・（自治研）新任管理者研修 14人 ・（自治研）新任係長研修 21人	・新任管理職研修 15人 ・新任副主幹・GL研修 19人 ・（自治研）新任課長研修 17人 ・（自治研）新任管理者研修 25人 ・（自治研）新任係長研修 21人	・新任管理職研修 14人 ・新任副主幹・GL研修 18人 ・（自治研）新任課長研修 ※実施中 ・（自治研）新任管理者研修 ※実施中 ・（自治研）新任係長研修 ※実施中	A	
	専門研修・特別研修の推進	10 専門の外部研修機関等研修への計画的派遣	9 任期付職員等研修の充実	継続	実施	⇒	⇒	⇒	・新採任期職員研修 11人 ・新採臨時職員研修 28人	・新採任期職員研修 13人 ・新採臨時職員研修 26人	・新採任期職員研修 22人 ・会計年度職員机上研修 244人	・新採任期職員研修 11人 ・会計年度職員机上研修 54人	・新採任期職員研修 18人 ・会計年度職員机上研修 263人	A	
			11 新たな行政課題への対応及びICTスキル向上のための研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	短期派遣研修 ・日本経営協会 20人 ・市町村アカデミー 1人 ・国土交通大学校 1人 ・建設研修センター 4人 ・かくしま支援機構 2人 ・その他 34人	短期派遣研修 ・日本経営協会 14人 ・市町村アカデミー 3人 ・国土交通大学校 2人 ・建設研修センター 6人 ・かくしま支援機構 6人 ・その他 23人	短期派遣研修 ・日本経営協会 5人 ・市町村アカデミー 2人 ・国土交通大学校 0人 ・建設研修センター 0人 ・建設研修センター 3人 ・かくしま支援機構 10人 ・その他 8人	短期派遣研修 ・日本経営協会 18人 ・市町村アカデミー 2人 ・国土交通大学校 0人 ・建設研修センター 3人 ・建設研修センター 23人 ・その他 30人	短期派遣研修 ・日本経営協会 ※実施中 ・市町村アカデミー ※実施中 ・国土交通大学校 ※実施中 ・建設研修センター ※実施中	B
		12 職員の研修ニーズの集約手法の検討	継続	検討	⇒	⇒	⇒	⇒	各研修の終了後にアンケートを実施し、職員の研修ニーズの把握に努めた。					A	
		13 階層別研修における所属長からの受講勧奨の徹底	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	受講対象者の所属長あての対内文（開催通知）において、研修受講に配慮してもらうよう依頼した。					A	
	研修成果の組織への還元	14 専門の外部研修機関等の研修受講者の講師としての派遣及び研修テキストの貸し出し	15 専門の外部研修機関等の研修受講後の職場研修実施の徹底	継続	実施	⇒	⇒	⇒	自治研の接遇研修指導者養成講座受講者に、新規採用職員（前期）研修の「接遇」の講師を依頼するなど、研修成果の還元に努めた。					A	
			16 原則公募による国等への派遣研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	短期派遣研修において、職場内研修の実施、及び実施報告書の提出を求めるなど、研修成果の職場への還元の徹底を図った。					A	
		17 民間企業等への派遣研修の実施及び派遣先・派遣対象者等の見直しの検討	継続	検討	⇒	⇒	⇒	⇒	国土交通省（H30・R2～R3）や内閣府（H31～R3）への長期派遣にあたり、派遣希望者の公募を行った。	・リオンドール研修 29人 ・コパン研修 21人	・リオンドール研修 23人 ・コパン研修 28人	リオンドール・コパン研修は、令和2年度以降、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により実施できていない。リオンドール研修については先方の意向もあり、研修のあり方の見直しを行っている。コパン研修についても、令和2年度以降に採用された職員を派遣出来ていないことから、派遣対象者の見直しを行っている。			B
民間企業等からの研修生の受入れ拡大	18 民間企業等への長期派遣研修の研究	19 民間企業等からの研修生の受入れ手法の拡大	新規	研究	⇒	⇒	⇒	新型コロナウイルスの感染拡大による庁内全体の業務増もあり、民間企業等への長期の派遣は難しい状況だった。					C		
		19 民間企業等からの研修生の受入れ手法の拡大	新規	検討	⇒	⇒	⇒	受入れ手法の拡大について検討を行っているが、拡大には至っていない。					C		

※評価 A：実施できた、B：概ね実施できた（一部実施できなかった）、C：実施できなかった

人材育成推進プラン（平成30年度～令和4年度）の取組状況

【組織文化】

中項目	小項目	具体的な取組	区分	スケジュール					取組状況					評価
				H30	R1	R2	R3	R4	H30	R1	R2	R3	R4（～8月）	
市民主体意識の徹底	市民サービスの向上のための全庁的な運動の推進	1 サービス向上運動の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	市民主体・市民本位意識の徹底と市民サービスの向上を目的に継続実施し、来庁者の多い3月を「サービス向上強化月間」と位置づけ、住民サービスに対する点検期間・強化月間として取り組みを行った。	A				
		2 市民から寄せられた意見、苦情等の各職場へのフィードバック	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	市民から寄せられた意見、苦情等については、都度各職場へフィードバックを行った他、サービス向上強化月間においては、職員へ「市民から寄せられた職員への苦情等一覧」の周知を行った。	A				
	地域活動等への参加の促進	3 各職場での市民からの意見等をテーマとする職場研修等の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	市民からの意見、苦情等を各職場へフィードバックを行う際に、必要に応じて、職場内での情報共有や研修の実施について促してきた。なお、職場研修の実施にあたっては、その費用の支援を行った。	B				
		4 地域活動等への参加の意識啓発の推進	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	地域貢献活動の手引きや営利企業等への従事の許可に関する解説を令和2年11月作成し、地域貢献活動の意義や営利企業等への従事制限の内容、具体的な地域活動等の例示などを、令和2年12月職員への周知を行った。	B				
	市民、民間企業等との交流機会の検討	5 従事することが可能な地域活動等の職員への例示	新規	検討	実施	⇒	⇒	⇒	地域貢献活動の手引きや営利企業等への従事の許可に関する解説を令和2年11月作成し、地域貢献活動の意義や営利企業等への従事制限の内容、具体的な地域活動等の例示などを、令和2年12月職員への周知を行った。	A				
		6 従事することが可能な地域活動等の明確な基準の検討	新規	検討	実施	⇒	⇒	⇒	許可の判断や事務手続きに明確な基準がなく、職員にとって分かりやすいものでなかったことから、許可基準の公平性・透明性の確保、明確な基準による地域貢献活動の促進などを盛り込んだ許可基準を令和2年11月に策定し、令和2年12月庁内に周知した。	A				
		7 出前講座の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	各所属において、市民等からの要請に応じて、出前講座を実施している。	A				
		8 市民、民間企業等との協働によるセミナー等の検討	新規	検討	⇒	⇒	⇒	⇒	新規採用職員（後期）研修や市民協働推進員向けの研修において、市民・民間企業等との協働の重要性等について、周知を行った。	A				
学習的職場風土づくり	管理監督者による職場環境づくりの推進	9 自己啓発及び各種研修受講の勧奨	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	自己啓発については、職員自主研修活動補助金・通信教育講座受講補助金により勧奨を行った。	A				
		10 各職場での職員間の業務配分の点検及び業務平準化の推進	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	グループ制の運用において、事務分担表の作成（業務配分の点検）・業務平準化について、各所属へ依頼した。さらに、時間外勤務の上限を設定し、その適正管理の中で所属長に対して職場内における協働体制の構築を依頼した。	A				
	職場研修（OJT）の推進	11 専門の外部研修機関等の研修受講後の職場研修実施の徹底（再掲）	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	短期派遣研修において、職場内研修の実施、及び実施報告書の提出を求めるなど、研修成果の職場への還元を徹底を図った。（再掲）	A				
		12 各職場の課題解決のための職場研修実施に対する経費の支援	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	5所属 140人 6所属 117人 4所属 136人 3所属 60人 2所属 42人※実施中	A				
	職場ミーティングの定着促進	13 管理監督者の階層別研修等での職場ミーティング実施徹底の周知	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	新任管理職研修・新任副主幹・GL研修において、職場ミーティングの実施の徹底について周知した。	A				
		14 職場ミーティングの効率的・効果的な手法の研究	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	働き方改革の推進の中で、職場ミーティングの効率的・効果的な手法について研究を進めるとともに、研修等を通して各職場における実践を促した。	B				
	職員提案制度の推進及び充実	15 優れた提案及び業務改善成果に対する表彰の推進	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	努力賞7件（計20件中） 努力賞6件（計19件中） 努力賞2件（計11件中） 努力賞4件（計17件中） ※実施中	A				
		16 優れた提案の実現に向けた仕組みの整備	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	担当課への働きかけや庁内への周知、報道発表など、優れた提案の実現に向けた仕組みの整備に努めた。	B				
	メンター制度の適切な運用	17 制度の理解を深めるための新規採用職員及びメンターへの研修の実施	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	○新採職員（前期）研修 ・メンター制度 21人 ○ティーチング研修 16人 ○新採職員（前期）研修 ・メンター制度 29人 ○ティーチング研修 26人 ○新採職員（前期）研修 ・メンター制度 29人 ○ティーチング研修 - ○新採職員（前期）研修 ・メンター制度 33人 ○ティーチング研修 24人 ○新採職員（前期）研修 ・メンター制度 31人 ○ティーチング研修 18人	A				
		18 新規採用職員同士及びメンター同士の意見交換の実施	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	新規採用職員同士及びメンター同士の意見交換は実施できていないが、平成30年度と令和2年度にアンケートを実施し、新規採用職員及びメンターからの意見を収集した。	B				
目標管理型の組織運営	各職場における組織目標に基づく業務遂行の徹底	19 所属長による組織目標の設定及び所属内への周知	新規	検討	実施	⇒	⇒	⇒	組織目標については行政運営方針として毎年度定めており、人事評価の目標設定において、組織目標を踏まえた目標設定とするよう依頼することで、所属内における周知を促した。	A				
		20 組織目標を踏まえた業績評価の目標設定及び当該目標を念頭において業務遂行	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	業績評価の目標設定において、「組織目標を踏まえた目標設定とすること」、「設定した目標を念頭において業務を遂行すること」を依頼した。	A				
他部門間交流の推進	他部門（職場）間の職員交流の推進	21 各種階層別研修での業務内容、課題等の意見交換の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	新規採用職員（後期）研修において、「担当業務の意見交換」を実施することで、他部門（職場）間の交流を推進した。	A				
		22 組織マネジメント能力及び仕事の生産性の向上に向けた研修の実施	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	・タイムマネジメント研修 20人 ・タイムマネジメント研修 26人 ・業務改善研修 26人 ・タイムマネジメント研修 10人 ・働き方改革推進管理職研修 75人 ・タイムマネジメント研修 28人 ・働き方改革推進管理職研修 19人 ・タイムマネジメント研修 19人 ・働き方改革推進実践マネジメント研修 ※実施中	A				
働き方改革の推進	仕事の生産性の向上を図るための取組の検討及び推進	23 勤務時間内の生産性の向上に向けた取組の検討	新規	検討	試行	実施	⇒	⇒	令和2年度に「働き方改革の指針」を策定し、令和3年度からは、委託事業者のコンサルティングを受けながら、モデル職場などにおいて、勤務時間内の生産性向上に向けて、業務見直しの取り組みを進めた。	A				
		24 ICTを活用した効率的な働き方の取組の検討	新規	検討	試行	実施	⇒	⇒	庁内においてチャットツールの活用を令和2年度から試行、令和3年度から本格導入し、職員間コミュニケーションの円滑化につなげた。また、令和2年度からWeb会議システムを導入し、オンラインによる研修・会議等の開催による効率化を進めた。	A				
	柔軟な働き方の検討及び推進	25 育児、介護等を理由とする時差勤務制の導入	新規	検討	試行	実施	⇒	⇒	新型コロナウイルスの感染拡大を受けた職場密度削減の取組みとして、令和2年度より時差勤務を試行しており、その課題等について検討を進めた。	B				
		26 テレワークの導入の検討	新規	検討	⇒	⇒	⇒	⇒	新型コロナウイルスの感染拡大を受けた職場密度削減の取組みとして、令和2年度より在宅勤務を試行しており、その課題等について検討を進めた。	B				

※評価 A：実施できた、B：概ね実施できた（一部実施できなかった）、C：実施できなかった

人材育成推進プラン（平成30年度～令和4年度）の取組状況

【働きやすい環境】

中項目	小項目	具体的な取組	区分	スケジュール					取組状況					評価	
				H30	R1	R2	R3	R4	H30	R1	R2	R3	R4（～8月）		
ワーク・ライフ・バランス	長時間労働の削減の推進	1 ワーク・ライフ・バランスの意識啓発のための研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	新採職員（後期）研修・ワークライフバランス 21人	新採職員（後期）研修・ワークライフバランス 28人	○新採職員（後期）研修・ワークライフバランス 29人 ○働き方改革推進管理職研修 75人	○新採職員（後期）研修・ワークライフバランス 32人 ○働き方改革推進管理職研修 19人	○新採職員（後期）研修・ワークライフバランス ※今後実施予定 ○働き方改革推進実践マネジメント研修 ※実施中 ○男女共同参画推進員研修会 ・ワーク・ライフ・バランスについて 42人	A
		2 通常時の定時退庁の推進及びノー残業デーの徹底	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	ノー残業デーには、業務終了後に庁内に放送を流し、定時退庁を呼びかけた。					A
		3 勤務時間内の生産性の向上に向けた取組の検討（再掲）	新規	検討	試行	実施	⇒	⇒	⇒	令和2年度に「働き方改革の指針」を策定し、令和3年度からは、委託事業者のコンサルティングを受けながら、モデル職場などにおいて、勤務時間内の生産性向上に向けて、業務見直しの取り組みを進めた。					A
		4 所属の業務そのもの見直し及び無駄の点検の推進	新規	検討	実施	⇒	⇒	⇒	⇒						A
		5 時間外勤務時間の平準化の観点からの人事配置及び業務分担の見直しの実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	人事配置については、所属における時間外勤務の状況を考慮し、適切に実施するとともに、職員間の時間外勤務の平準化については、時間外勤務上限設定の運用の中で、各所属長へ対応を依頼した。					A
健康管理・メンタルヘルス	子育て支援（子育て支援プランの推進）	6 子育て支援プランに定める取組（妊娠中及び出産後における女性職員への配慮、男性職員の子育てに係る休暇等の取得促進）の推進	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	育児取得予定者に対して、制度内容や手続き等について説明を行うとともに、代替職員の配置を適切に行った。					A	
		7 介護が必要な職員への支援	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	各種休暇制度については、サービスマニュアルや対内文等で周知し、問い合わせや相談等があった場合には、個別に説明をしている。					A	
	健康相談・指導体制の充実	8 保健指導の担当職員及び臨床心理士による健康相談・指導の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	相談を希望する職員に対し健康相談を実施した。					A	
		9 長時間の時間外勤務を行った職員への健康管理医等による面接指導の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	対象職員に対し面接指導を実施し、健康管理医より指導等を受けた。					A	
	メンタルヘルス不調の未然防止	10 保健指導担当職員の専門性向上の推進	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	研修会への参加や関係機関との情報共有等をおこない、専門性向上に努めた。					A	
		11 メンタルヘルス不調未然防止のための研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	ストレスチェック結果通知に各個人宛のリーフレット配布と研修会を実施した。					A	
		12 ストレスチェックの実施及びその結果高ストレスと判定された職員への健康管理医による面談の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	全職員に対しストレスチェックを実施し、高ストレスと判断された職員に対し、健康管理医による面談を実施した。					A	
		13 健康診断等の必要性についての意識啓発の推進	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	健康診断を実施し、未受診者には本人・所属長に対し受診勧奨した。					A	
	職場での健康管理・メンタルヘルス支援体制の整備	14 管理監督者を対象とする部下職員のストレス性疾患等の予防及び早期発見・早期対応に関する研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	管理監督職を対象に、ストレスチェック後に職場環境改善研修、管理監督者に対してのストレス性疾患の予防等に関する研修会を実施した。					A	
		ハラスメント防止	15 ハラスメント防止に向けた理解促進のための研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	セクハラ・パワハラ防止管理職研修 52人	セクハラ・パワハラ防止管理職研修 73人	セクハラ・パワハラ防止管理職研修 53人	セクハラ・パワハラ防止管理職研修 48人	セクハラ・パワハラ防止研修 42人	A
16 ハラスメント防止に向けた啓発チラシ等の作成及び周知	新規		実施	⇒	⇒	⇒	⇒	令和4年2月に会津若松市職員のハラスメントの防止に関する規程を施行するとともに、全ての職員が、ハラスメントに関する正しい知識と具体的な対応について共通の認識を持つため、ハラスメントの防止に関する手引きの策定を行い、周知啓発を行った。また、ハラスメントの相談窓口及び相談員を設置し、相談体制の強化を図ってきた。					A		
労働安全管理	作業環境管理・作業管理体制の整備	17 ハラスメント相談体制等の整備及び周知	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒						A	
		18 各職場の作業環境の把握・改善のための安全衛生委員会による定期的な職場巡視の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	安全衛生委員会による職場巡視を実施し、改善点について対応を行った。					A	
		19 各職場の安全な作業環境整備のための3S（整理・整頓・清潔）による取組の推進	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	職場巡視に合わせて、庁内掲示板等で周知を行った。					A	
	20 健康障害予防・早期発見のためのVDI健診の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	対象職員に対してVDI健康診断を実施した。					A		
職場安全教育の推進	21 チェーンソー作業、刈払機作業、除雪作業等の危険作業に関する労働安全研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	チェーンソー特別教育講習 10人 刈払機取扱安全講習 25人 除雪作業オペレーター講習 44人	チェーンソー特別教育講習 3人 刈払機取扱安全講習 21人 除雪作業オペレーター講習 42人	チェーンソー特別教育講習 2人 チェーンソー特別教育補講 66人	チェーンソー特別教育講習 4人	チェーンソー特別教育講習 5人 刈払機取扱安全講習 19人	B		

※評価 A：実施できた、B：概ね実施できた（一部実施できなかった）、C：実施できなかった