

地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第12項の規定により、平成26年9月3日付け松江市監査委員告示第7号で公表した行政監査の結果に基づき、松江市長から措置等を講じた旨の報告がありましたので、次のとおり公表します。

平成26年10月14日

松江市監査委員 松本 修司
 松江市監査委員 児玉 泰州
 松江市監査委員 森脇 勇人

措 置 報 告 書

監 査 結 果	措 置 結 果
<p>(1) どんなに良い内容の研修が行われても、職員一人ひとりが自ら意識を改革し、能力向上に意欲を持って臨まなければ成果はあまり期待できない。市民サービスの向上に向けて、従来にも増して職員自らが主体的に基礎能力と専門性を習得する機会の提供と研修内容の充実、職場環境づくりの推進に努めていただきたい。</p> <p>(2) 研修計画においては、重点的取組みとしてOJT（職場内研修）の活性化が掲げられているが、新規採用職員を除き、各課においてそれぞれ実施されているため、人事課と各課との情報共有が希薄となっていると思われる。人事管理にも活用されるべき情報でもあることから、詳細な情報共有を図らねばならない。</p> <p>(3) 人材育成基本方針において、求められる職員像は定められているが、具体的にどのような目標を持って、必要な知識、技能を身につければいいのかまでは定められていない。各部署において目標の明確化を行い、管理職と一体となってそれに沿った個人の目標を設定し、スキル向上のために、研修計画や実施に活かされたい。</p>	<p>(1) 職員の能力開発には、自ら学ぶ姿勢が重要であり、自己啓発意欲を保ち続ける学習的な職場環境を醸成していく必要があります。職場風土づくりには管理職のリーダーシップが欠かせないことから、研修の実施等により管理職のマネジメント能力の向上を目指すとともに、今後も職員や組織の研修に対するニーズの把握に努め、研修内容の充実を図り、職員の能力開発を支援します。 (人事課)</p> <p>(2) 職員研修は人材育成の柱の一つであり、中でも職場研修（OJT）は効果的・効率的な人材育成の機会であることから、OJTマニュアルを作成し、いっそうの活性化に努めます。また、人材の育成は組織全体の重要な課題であり、全庁的に取り組みを進めるために、今後は各課が実施している職場研修についても把握するよう努め、連携した人材育成の取り組みを進めます。 (人事課)</p> <p>(3) 現行の業務実績評価制度において目標管理の手法を取り入れていますが、これをより有効に機能させるために、今年度からは、まず各部・各課が組織としての目標を明確にし、職員はそれを踏まえた個人目標を設定することとしています。人材育成推進計画の中で、職位や年代に応じて求められる役割や能力を明らかにしており、職員が目標達成に向けて必要な能力開発に主体的に取り組めるよう、目標管理制度の浸透を図ります。 (人事課)</p>