

都市経営の基本戦略取組状況

手 法	手法実施内容	事業名	課室名	
アプローチ5				
職員の意識改革と能力開発				
市民の視点に立ち、地方分権時代にふさわしい行財政運営を行うため、職員の意識改革と能力開発を進めます。	職員の意識改革	学びの向上さいたまプランの策定・推進を通して、個別学校説明や教員への説明会などを行い、意識改革を継続的に進め、指導力の向上や指導内容・方法の工夫改善を図りました。	学びの向上さいたまプランの策定・推進	教育委員会 指導1課
		職員の男女共同参画に関する意識を高めるための研修を行いました。	男女の人権に対する意識の啓発	市民局 男女共生推進課
		職員に審議会等への女性の積極的登用を促すため、委員選任をあらかじめ男女共生推進課と協議を行なう事前協議制を導入しました。この中で市民公募の拡大等についても積極的に進めるよう努めました。	政策・方針決定の場への男女共同参画の推進	市民局 男女共生推進課
		職員のスキルアップや意識改革を推進するため、入職5年目の職員を対象に「政策形成基礎研修」を、希望者及び職員提案サークルのメンバーを対象に「政策立案実践研修」を実施しました。また、新任4級職員を対象に「マネジメントの基礎研修」を、新任5級職員を対象に「変革型のマネジメント研修」を実施しました。今後は、自主的な能力開発の強化を促進するため、15年次職員研修で実施していたファシリテーション研修、ブレイクスルー思考研修を課題別研修として実施するほか、発想力開発研修、コーチング研修を実施します。また、e-ラーニングを活用した効果的・効率的な研修運営の早期導入を目指します。		総務局 人材育成課
	・多様な人材の確保	民間企業等の経験者採用を実施し、化学職2名、薬剤師1名を採用し、保健施設準備室に配置しました。		総務局 人事課
		埼玉大学との連携・協力により、意欲ある埼玉大学の3年生以上の学生を小・中・養護学校に配置し、児童へのきめ細かな指導を行いました。	さいたま教育コラボレーション構想の推進	教育委員会 指導1課
	・能力、実績を重視した人事制度の構築	能力評価と業績評価の2本立てで構成する人事評価制度の本格導入に向けて、能力評価の試行を行いました。		総務局 人事課
		よりすぐれた人材を管理職に登用するシステムを構築するため、先進事例の調査を行い検討を行いました。		総務局 人事課
	・職員提案制度の活用	制度の活性化を図るため、庁内LANなどによる積極的なPRを行い、提案件数並びに提案者数が増加しました。		総務局 改革推進室
	職員の能力開発			
	・自発的な自己学習の支援	通信教育の受講者に受講料の一部を支援し、自主研修グループに対する活動の支援を行いました。通信教育受講者106名、自主研修グループ登録9グループ		総務局 人材育成課
	・マネジメント能力・政策形成能力の向上	入職5年目の職員に「政策形成」を、希望者を対象に「政策立案」、新4・新5・新6級職に「マネジメント」研修を実施しました。研修受講者 679名		総務局 人材育成課
	・時代に即した研修メニューの設定	行政を取り巻く環境の変化を見極め、大局の見地から都市経営を考える「都市経営戦略」研修を実施しました。研修受講者 7・8級職員142名		総務局 人材育成課
・研修機関等への職員派遣	派遣先団体での実務を通じて、移譲事務の習得や多様な業務経験をすることにより、幅広い知識、経験、能力を有する職員を育成することを目的として職員の実務研修派遣を行いました。 派遣先・人数・期間：国(総務省、国土交通省、環境省、衆議院法制局)7名・1年、埼玉県29名・3月～2年、東京都2名・1年～2年、埼玉県浦和競馬組合2名・2年、独立行政法人都市再生機構17名・2年、財団法人自治体国際化協会1名・3年、独立行政法人国際交流基金日本語国際センター2名・2年、財団法人地方債協会1名・2年、財団法人自治総合センター1名・2年、財団法人地方自治研究機構1名・2年、財団法人埼玉県芸術文化振興財団1名・2年、自治体大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー、国土交通大学校、全国建設研修センター、彩の国さいたま入づ(り)広域連合等へ職員を派遣。(76名)		総務局 人事課 人材育成課	