

令和 6年度 事務事業マネジメントシート

事業の基本情報

事務事業名	099 組織開発事業					
予算科目	01-020102-15 組織開発に要する経費				担当部課	総務部組織開発推進室
市長公約	17	18			係名	
戦略プラン					新規・継続	継続
					事業分類	自治事務（任意）
					事業体制	一部委託
個別計画					事業期間	毎年度
根拠法令等	つくば市職員研修規則				SDGs	08働きがいも経済成長も
						16平和と公正をすべての人に
						17パートナーシップで目標を達成しよう

事業の概要

対象	職員
目的	自ら考え行動できる主体的な職員を育成し、コミュニケーションを取りながら心理的安全性の高いチームでゴールを達成する組織を目指す。
概要 (取組内容)	リーダーシップや対話に関する能力を向上させる派遣研修等を活用し、職員の主体性を育成する。また、コーチングの手法を活用することで、職員自らが考え行動するとともに、他者に気づきを与え、更なる行動へとつなげていく。

コストの推移

項目			令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	
事業費	予算額	(千円)	7,685	13,350	13,150	9,835	9,835	
	決算額	(千円)	7,693	12,649	12,551	0	0	
	内訳	一般財源	(千円)	7,593	12,649	12,551	0	0
		国庫、県支出金、地方債	(千円)	0	0	0	0	0
		その他	(千円)	100	0	0	0	0
人件費	人件費計	(千円)	20,560	14,153	11,942	14,517	14,420	
	内訳	正職員従事割合	(人)	3.00	2.00	1.50	2.00	2.00
		正職員時間外勤務	(時間)	53.00	140.00	444.00	290.00	250.00
		会計年度任用職員有無	(-)	無	無	無	無	無

市民参加の取組状況

共有、理解	-
企画・立案、計画	-
実行	-
評価、検証	-

指標の推移

1	指標名	リーダーシップ能力開発研修への参加職員 (人)					活動結果指標
		R01年度	R02年度	R03年度	R04年度	R05年度	R06年度
	目標値	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	実績	36.0	54.0	72.0	90.0	108.0	123.0
指標の概要	リーダーシップ能力開発研修に参加した職員の延べ人数（平成30年度から事業開始、毎年実施）						

2	指標名	早稲田大学マニフェスト研究所人材マネジメント部会への参加職員 (人)					活動結果指標
		R01年度	R02年度	R03年度	R04年度	R05年度	R06年度
	目標値	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	実績	9.0	12.0	15.0	18.0	18.0	18.0
	指標の概要	早稲田大学マニフェスト研究所人材マネジメント部会に参加した職員の延べ人数 (平成30年度から事業開始)					
3	指標名	NPOや社会的企業等で実地研修を行った職員 (人)					活動結果指標
		R01年度	R02年度	R03年度	R04年度	R05年度	R06年度
	目標値	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0
	実績	0.0	0.0	2.0	2.0	2.0	2.0
	指標の概要	NPOや社会的企業等で実地研修を行った職員の延べ人数 (令和3年度から事業開始) ※市長公約No.18関係。令和5年度から新たな指標として指標5を設定。					
4	指標名	庁内コーチとして育成した職員 (人)					活動結果指標
		R01年度	R02年度	R03年度	R04年度	R05年度	R06年度
	目標値	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	実績	0.0	0.0	3.0	6.0	12.0	18.0
	指標の概要	庁内コーチとして育成した職員の延べ人数 (令和3年度から事業開始、毎年実施)					
5	指標名	研修経験者が職員及び組織の成長を話し合う機会の延べ回数 (回)					活動結果指標
		R01年度	R02年度	R03年度	R04年度	R05年度	R06年度
	目標値	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	5.0
	実績	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	5.0
	指標の概要	研修経験者が集合し、「職員及び組織の成長」について話し合う機会の延べ回数 (指標3の代替指標として令和5年度から設定)					

事業の成果と課題

前年度の課題への対応	昨年度と同規模の事業を展開したことで、組織開発の取組を推進するとともに、重要な推進力となる庁内コーチを新たに育成することができた。	
成果	対話型組織構築研修によって、新たに6名の庁内コーチを育成することができた。また、過年度に研修を受講した職員が、庁内コーチとして、庁内コーチングや組織開発意見交換会を実施することができた。これらにより、組織のゴールの達成促進や所属内のコミュニケーションの活発化、各組織の使命を達成するための心理的安全性を高める行動指針を新たに策定するなど、組織開発の取組を推進することができた。	
課題	業務	更なる組織開発推進のため、重要な推進力となる庁内コーチを新たに育成する必要がある。
	組織、予算等	
改善目標	令和6年度と同規模の事業を展開し、新たな庁内コーチを育成することで、組織開発を一層推進していく。	

評価

市民ニーズ	3	今後も一定の市民ニーズが見込まれる。
進捗状況	4	年度当初の計画通りに事業を実施することができた。
市の関与	5	市が直接担うべき事業である。
優先度	3	市民ニーズや市民生活への影響等を鑑みて、継続して実施する必要がある。

方向性

方向性	継続
理由	-