

令和 5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 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	
事業費	予算額	(千円)	0	7,685	13,350	13,150	13,150	
	決算額	(千円)	0	0	12,649	0	0	
	内訳	一般財源	(千円)	0	0	12,649	0	0
		国庫、県支出金、地方債	(千円)	0	0	0	0	0
		その他	(千円)	0	0	0	0	0
人件費	人件費計	(千円)	0	20,560	14,153	14,153	14,153	
	内訳	正職員従事割合	(人)	0.00	3.00	2.00	2.00	2.00
		正職員時間外勤務	(時間)	0.00	53.00	140.00	140.00	140.00
		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	0.0
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	0.0
	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	2.0	0.0	0.0
	実績	0.0	0.0	2.0	2.0	2.0	0.0
	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					
4	指標名	庁内コーチとして育成した職員 ()					
		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	0.0
	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	()					
		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	0.0	0.0	0.0	0.0
	指標の概要						

事業の成果と課題

前年度の課題への対応	組織開発を更に推進していくため、令和5年度事業を拡充することで、組織開発の取組を浸透させていく上で重要な推進力となる庁内コーチの育成を加速させた。	
成果	コーチング研修で6名のコーチ資格を保有する庁内コーチを育成できた。また、過年度に当該研修を受講した職員が、コーチ資格を保有する庁内コーチとして、個別及び集団コーチングを実施できた。これらの取組により、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	更なる組織開発の推進のため、重要な推進力となる庁内コーチの育成を更に進めていく必要がある。
	組織、予算等	
改善目標	令和5年度と同規模の事業を展開し、庁内コーチの育成を進めていくことで、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	-