

# 【意見】に係る措置・対応状況表

監査種別 令和7年度行政監査（令和8年3月17日報告）  
 テーマ 郡山市の人材育成について  
 対象部局 全部局

| 該当所属  | 監査の結果（意見）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 措置・対応<br>状況の別 | 内 容                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 人事課 | <p><b>1 人材育成に係る基本方針の効果検証とデジタル人材の育成・確保について</b></p> <p>本市の人材育成は、複雑に変化し続ける社会経済環境に対応するため、職員一人ひとりが持つ様々な知識、能力、経験を最大限に発揮できるよう「職員総活躍」の実現を目標に進められてきた。しかし、人材育成に係る現在の基本方針は、その効果検証が十分に行われておらず、研修をはじめとした人材育成施策の効果との関係が不明確な状況にある。さらに、基本方針自体が職員全体に十分に浸透しているとは言えず、その運用状況を定期的に評価することが必要と考えられる。また、様々な社会課題への対応に向けDXの推進が喫緊の課題となる中、デジタル人材の育成・確保は本市においても重要と考えられることから、戦略的な取組が求められる。現状では、デジタル人材に関する具体的な数値目標が設定されていないため、計画的に人材育成・確保が進んでいるのかどうか評価が困難な状況にある。</p> <p>以上のことから、基本方針に基づく個別施策の効果検証と連動しながら、基本方針自体の実効性についても、定期的に検証されたい。同時に、基本方針の目的と内容を職員一人ひとりに浸透させるための具体的な施策を展開されたい。さらに、デジタル人材の育成・確保に関する具体的な数値目標を設定し、DX推進による行政事務の効率化と市民サービスの向上につなげられたい。</p> | 対応状況<br>(未完了) | <p>改定版の郡山市職員人材育成・確保基本方針におきましては、デジタル人材の育成・確保も含めた具体的な目標数値を設定するとともに、毎年度アンケートを実施するなど、各目標に対し検証している状況です。</p> <p>また、令和8年3月には、郡山市職員の標準的な職及び標準職務遂行能力を定める規程を制定しました。基本方針にも職位ごとに求められる役割・能力を明記し、人事評価制度において評価する仕組みとしていることから、基本方針の趣旨が全ての職員に浸透するよう、各所属における人事評価面談などの機会を捉え周知することとしました。</p> <p>令和8年8月31日 対応状況報告 市長</p> |

| 該当所属  | 監査の結果（意見）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 措置・対応<br>状況の別 | 内 容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 人事課 | <p><b>2 職員の主体的な成長を促すエンゲージメント向上施策の強化について</b></p> <p>本市が様々な行政課題に対応し、質の高い市民サービスを提供し続けるためには、職員一人ひとりが日々の業務に意欲的に取り組み、組織への貢献を実感できる「職員のエンゲージメント」の向上が不可欠と考える。今回の調査において、自分の意見の伝えにくさや、他職種でも対応可能な事務がもたらす技術職の本来業務への圧迫感、受講した研修を業務に生かせていないといった職員の回答が一定数確認された。これらは、職員が自らの成長を実感し、業務意欲を維持する上での障壁となり、結果、組織全体の活力低下につながるものが危惧される。また、役職定年制度への戸惑いや不安は、長期的なキャリア形成に向けた意欲の低下や制度の機能不全につながるものが考えられる。そして、職員のエンゲージメント向上には、公正で納得感のある人事評価制度の運用が重要であり、職場コミュニケーションの活性化や業務達成感、さらには明確なキャリア形成の見通しなど、職員が必要としているものを把握した包括的な支援が求められる。</p> <p>以上のことから、職員の主体的な成長を促し、組織への貢献意欲を高められるよう、職員のエンゲージメントを定期的に把握するとともに、エンゲージメント向上に資する施策を強化されたい。特に、心理的安全性の高い、働きがいを感じる職場環境の構築が重要であり、職員が意見を交わし、失敗を恐れずに学び合える風通しの良い組織風土の醸成が望まれる。また、職員のキャリア形成に対する支援が強化され、役職定年制度への理解が浸透して職員が安心して業務に邁進できる環境整備が期待される。</p> | 措置<br>(完了)    | <p>職員のエンゲージメントにつきましては、自己成長の実感や市民、市役所への貢献意欲等について、庁内アンケート調査により定期的に把握することを、基本方針において明記しております。</p> <p>また、職場における心理的安全性の確保を図るため、コミュニケーションスキルの向上につながる研修を実施することとし、仕事に対するやりがいや認め合いの精神の醸成を図ることとしました。</p> <p>さらに、役職定年後にも安心して業務に邁進できる環境整備として、「60歳以降の働き方について」のパンフレットを活用し制度を周知し、加えて、基本方針において段階に応じたキャリアパスを提示しました。また、60歳を迎える年度に定年延長に係る意識改革研修を開催するとともに、実務に対する不安軽減のため、システム操作研修の機会を設けるなど、心理的安全性を担保することで個人のキャリア形成の支援を強化することとしました。</p> <p>令和8年8月31日 措置通知 市長</p> |

| 該当所属  | 監査の結果（意見）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 措置・対応<br>状況の別 | 内 容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 人事課 | <p><b>3 事務ミス発生防止に向けた取組について</b></p> <p>行政運営における事務ミスの発生は、市民の信頼を大きく損ね、多額の追加費用の発生や業務効率の低下を招く場合があり、その発生の未然防止と再発防止に向けた取組は終わりのない継続的な課題と言える。今回の調査では、事務ミス発生防止への意識は本市全体として高いものの、業務の遂行における基礎的な部分においてリスクや課題があることが確認された。特に、根拠法令等の確認やマニュアルの見直し、効果的なOJTの実施が不十分な状況にあると、事務ミス発生のリスクを高めることとなる。また、人事異動等における事務引継が確実に実施されなければ、新たな事務ミスが発生させる温床となりかねない。これらのリスクや課題には、職員個人レベルでの対応のみでは不十分であり、組織的に取り組んでいく必要があると考える。</p> <p>以上のことから、職員が常に最新かつ正確な情報に基づき業務を遂行できる環境の整備に向け、根拠法令等の適切なタイミングでの確認とマニュアルの内容が適正であるかの確認、さらには人事異動等における事務引継の徹底に関して、既存の研修の機会にとらわれず、様々な場面において周知徹底を図りたい。併せて、所属における適切なOJTの実施が確保されるよう、本市のOJTの現状を定期的に把握し、所属や職員に対して必要な支援を行われたい。</p> | 対応状況<br>(未完了) | <p>根拠法令等の適切なタイミングでの確認とマニュアルの内容が適正であるかの確認の徹底については、機会あるごとに通知を発出し、特に年度替わりにミスが発生しやすいことを注意喚起するとともに、例年実施している事務についても漫然と処理することなく、法令等を十分に確認し、正確に理解した上で実施するよう周知しました。</p> <p>また、令和8年4月から内部統制の取組を開始し、組織目的の達成を阻害する事務上の要因をリスクとして識別及び評価する仕組みを整え、制度所管課による全庁横断的な点検を通してマニュアル等の適正化も適宜実施することとしております。</p> <p>加えて、人事異動等における事務引継についても、機会あるごとに通知を発出し、引継の徹底を図ったところです。さらに、「郡山市Z世代職員コミュニティ会議」からの職員提案を積極的に採用し、引き継ぐべき項目を整理した「事務引継書ひな形」を策定しました。これにより、引継内容について、一定程度の統一化を図り、引継漏れや不備を構造的に防止できる体制を整備しました。</p> <p>研修については、所属長への事務ミス・コンプライアンス研修の内容を見直しながら開催するとともに、制度所管課による実務担当者研修において周知徹底の強化を図りました。さらに、コミュニケーションスキルと職員の指導力を高める内容を各種研修に取り入れ、所属における効果的なOJTの実施を支援することにより、事務ミス発生防止の取組を強化することとしました。併せて、郡山市職員人材育成・確保基本方針に基づき、職場内のOJTの現状を確認している状況です。</p> <p>令和8年8月31日 対応状況報告 市長</p> |