

行財政改革大綱後期実施計画

実施事項名	適正や意欲を尊重した人事配置と、能力と実績を重視する人材の活用			重点項目番号	5		
現状、問題点、必要性 (なぜやるのか)	【現状】 現在、庁内公募制度、希望降任制度を導入しており運用している。 【問題点、必要性】 人材育成のため、経歴管理を確実に行うとともに、政策形成や課題解決能力を高めるための制度を検討する必要がある。 【現状の客観的な説明】 ジョブローテーション確立のため職務及び分野等の分類整理を一定行うとともに、適正な人事管理に向け、職員の希望、資質、適正等の把握のため、人事ヒアリングに際して異動対象年限以上の職員を中心に自己申告シートの提出を求めることとしている。			番号	④		
				担当課(執行する課)	総務部 職員課		
				責任者名(執行責任者)	職員課長 山下 章光		
				担当課電話番号	22-9605		
対象等(なにが、だれが)	伊賀市職員			財政効果額(千円) (いくら削減されるのか、いくら収入増となるのか)	【金額】 【算定根拠】 ※この実施項目による直接の効果額や削減額は算出できない。		
成果(対象がどうなるのか)	専門性、政策形成や課題解決能力が高まる。						
実施する内容・目標数値 (対象を成果の状態にするために、何を、いつまでに、どのようにやるのか)	【実施内容】 長期的な人材育成を図るため、また政策形成や課題解決能力を高めるための制度を構築し実践する。 【目標数値】 《最終目標》複線型人事制度の導入を行う。 《平成20年度の目標》ジョブローテーション制度のモデルの設定を行う。 《平成21年度の目標》ジョブローテーション制度の導入及び複線型人事制度の導入に向けた専門職の位置づけを検討する。 【目標の客観的な説明】 人材育成を図るための手法としては、経歴とそれを活かす人事制度が必要となる。						
				特記事項	※ジョブローテーション…計画的異動。職員の職場を定期的に変え、さまざまな職務を経験させることでマンネリズムを避けながら、職員の職能を高め、将来必要な人材、各種の専門家・技術者の育成を図る制度。 ※複線型人事制度…従来の単線型人事コースに対し、総合職、専任職、専門職などの複数の人事コースを設定し、本人の適正・希望・年齢等に応じていずれかを選択するもの。職員のやりがいやスキルアップを図ることができる。		
目標を達成するための活動指標(全体目標を達成するために個別に実施する項目) (何をどれだけやるのか)	活動指標名	目標値	定義・算定式	行程表(いつまでにやるのか)			
				平成20年度	平成21年度	平成22年度	
				4月	10月	4月	10月
	庁内公募制度の拡充	平成20年度～22年度	広い分野での公募を行う				
	ジョブローテーション制度の検討導入	平成20年度～21年度	職務経歴分析とモデルの設定を行い、制度の導入を図る				
	複線型人事制度の導入検討	平成21年度～22年度	専門職の位置づけの検討を行う				
	昇任試験制度の検討	平成22年度	課長昇任試験の導入を検討する				