

# 行財政改革大綱実施計画

重点項目番号	5
--------	---

番号	③
----	---

1. 実施事項名	適性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			2. 担当課(執行する課)	総務部職員課			
3. 現状・問題点・必要性 (なぜやるのか)	職員がどれだけ良い仕事をし、市民サービスの向上に寄与できるかは、職員が自分の能力が活かされていると感じ、仕事にやりがいと喜びを見出すことが大切であり、そういった観点から適性や意欲を尊重し、能力と実績を重視する必要がある。一方で管理職職員の能力、適性、家庭状況の変化に対応できる希望降任制度を導入したところである。			4. 責任者名(執行責任者)	職員課長 山下 章光			
				5. 担当課電話番号	22-9605			
7. 実施する内容・目標数値 (なにを、いつまでに、どのようにやるのか) (集中改革プラン関連項目については、平成22年4月1日の目標数値を合わせて記載する。)	<p>長期的な視点からの人材育成を図るため、新規採用後の9～12年間で、3つ以上の職域を計画的に経験させることでバランスの取れた行政基礎能力を開発し、自己の適性を発見するジョブローテーション(経歴管理)を設定する。</p> <p>また、組織の肥大化を防止しつつ、自己責任による進路選択と、政策形成や課題解決能力を高めるための複線型人事制度を導入する。</p> <p>さらに、職員の仕事に対する情熱を活かし、潜在能力を発掘しようとする庁内公募制度の検討を進めます。</p> <p>昇任制度では、職員の意欲とチャレンジ精神を喚起するため、より公平な昇任試験制度の導入を行い、その結果を職員が自己研鑽の目標として活用できるよう公表する。</p>			6. 対象等(なにを・だれを)	事務・技術職の職員			
				8. 成果(どうなるのか)	人材育成基本方針の柱のひとつとして、求められる職員像(市民から信頼され、市民と共に歩む職員、未来を創造する職員、新たな課題に挑戦する職員、経営感覚を持つ職員、自らを磨く職員)の実現が市民サービスの向上に繋がる。			
				9. 財政効果額(千円)(いくら削減されるのか)	職員の意識改革と満足度の向上により、最終的には人件費の抑制に繋がることとなる。			
10. 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 なにをどれだけやるのか)	指標名	目標値	定義・算定式	11. 行程表(いつまでにやるのか)				
				平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	
				10月	4月	10月	4月	10月
	ジョブローテーション制度の導入		モデルの検討					
	複線型人事制度の導入		専門職の位置づけを検討					
	庁内公募制度の拡充		公募分野の拡大					
	希望降任制度の導入		規則を制定する					
昇任試験制度の導入・公表		人事評価システムの本格実施に合わせて実施する					平成21年度以降	