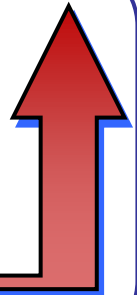


人事改革ジャンプ



～新時代に向けた人財育成・活用戦略プラン～

平成 26 年 3 月

目 次

[Ⅰ] はじめに	1
[Ⅱ] 人事改革ステップⅢの総括	2
[Ⅲ] これまでの取組 (人事改革ステップ総括)	8
[Ⅳ] 人事改革ジャンプの基本的な考え方	
新時代に向けた人財育成・活用戦略	10
人材育成基本方針とジャンプ	12
目指すべき方向性を目標設定型にした研修体系	13
[Ⅴ] 人事改革ジャンプ	14
[Ⅵ] おわりに	19

[I] はじめに

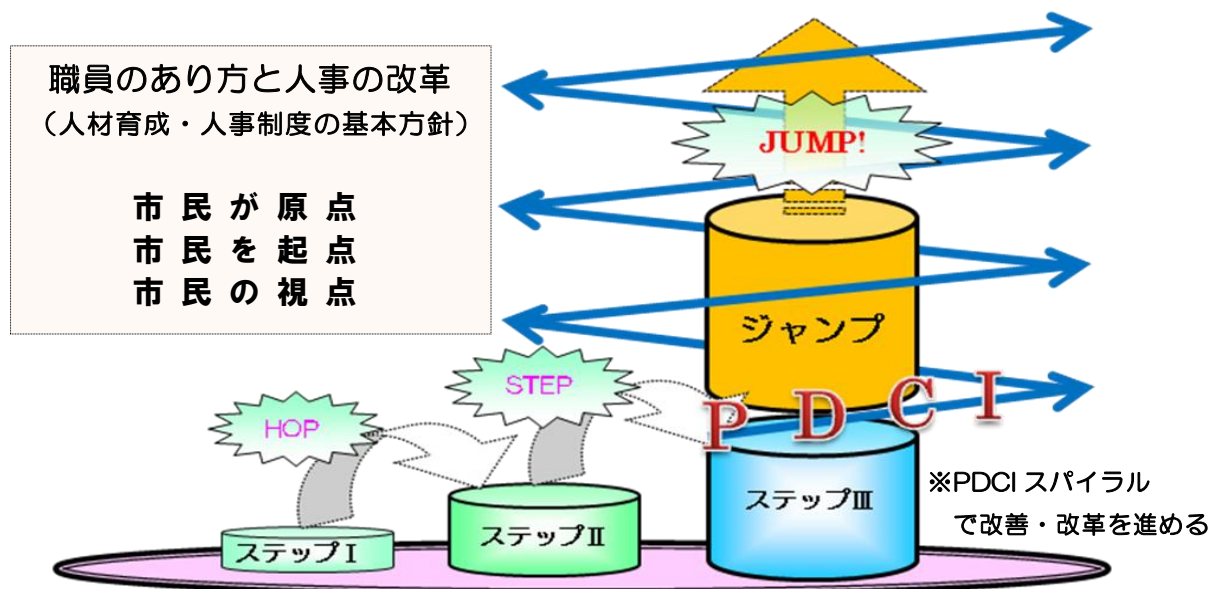
昨今、社会情勢は急激に変化しており、人口減少、超高齢社会の到来、権限移譲、地方分権の進展、安全・安心への対応等、地方自治体には、複雑・多様化する行政課題を予測し、的確に対応していく力が求められています。

寝屋川市では、平成17年2月に『職員のあり方と人事の改革（人材育成・人事制度の基本方針）』を策定し、「市民が原点・市民を起点・市民の視点」の基本理念を基に、人事改革ステップにより10年にわたる人材育成・人事制度改革を進めてきたところです。また、現在の第5期までの定員適正化計画に基づく定数管理により、全国でもトップクラスの職員数の適正化を図り、少数精鋭組織へと変貌を遂げつつあります。

さらには、研修体系等の抜本的見直し、人事評価制度の導入、給与制度の改正等、多面的に「頑張れば報われる」人事給与制度の構築に努めてきました。

しかしながら、複雑・多様化する行政課題に対応するためには、一人一人の能力や、組織力の底上げがより一層必要であり、人材育成は益々重要な要素となっています。

今般、『人事改革ステップⅢ』の期間が終了することから、新たな段階へと進んでいくべく、『人事改革ジャンプ』を策定し、更なる躍進を遂げるため、不断の人材育成・人事制度改革に取り組んでいきます。



〔Ⅱ〕 人事改革ステップⅢの総括

1 職場風土と職員意識の改革

(1) 人事評価制度の運用・継続的な見直し

成 果	平成 23 年 12 月に 2 回目となる「人事評価に関する検証委員会」を発足。評価者及び被評価者を職務・職責に応じて 3 つのグループに分け、学識アドバイザーの助言を受けながら、信頼性・客観性の高い評価制度の在り方について多角的に検証しました。 この検証内容を踏まえ、平成 24 年度から係長以下の人事評価制度への給与反映を実施しました。また、果たすべき役割や評価基準についても標準具体行動例をより具体的に例示することで、各評価者が持つ基準の均一化を目指し、人事評価制度の客観性を高めています。 さらに、人事評価における面談を活性化させるため、面談マニュアルやシナリオシートを作成し、面談内容をより充実することで信頼性・納得性の向上を図るとともに人材育成を行い、より頑張れば報われる人事評価制度を推進しています。
課 題	人事評価制度を運用する中で、問題点を検証し、不断の見直しを行う等、より納得性を高めるとともに、人事評価制度を柱とした人事制度の一体化を更に進める必要があります。

(2) O J T による職務知識の一層の向上と人材育成

成 果	業務マニュアルについて全庁的に統一して整備し、職場内でマニュアルを用いて仕事に必要な情報や知識の習得を進めました。また、O J T 計画を進行管理することで、各職場での O J T の定着を図っています。 人事評価制度においても、「人材育成目標」の設定や評価における中間・期末面談等を活用し、個人に対する O J T の定着を図る取組を推進しています。
課 題	今後も各職場での O J T を推進するため、人事評価制度等、各庁内ツールとの一層の連動を図り、より O J T を定着させる仕組みを構築する必要があります。

(3) 分限処分の更なる活用

成 果	「分限処分の指針に関する実施要領」の見直しを行い、「人事評価制度」との連携を明文化するとともに、事情聴取対象職員の範囲拡充、観察を要する職員に対する「観察対象職員の設定」等、組織の活性化及び公務能率の向上を図っています。
課 題	「分限処分の指針」は職員を分限処分することが目的ではなく、職責を果たせるよう意識・能力の向上を目指すものであり、人材育成・組織力強化のツールとして更に活用していく必要があります。また、指導後においても改善に至らない職員については、厳正に対応する必要があります。

(4) 安全対策と健康管理

成 果	「こころ・からだサポートプログラム」を活用し、こころとからだのサポート体制の強化を図っています。また、庁内カウンセリングを導入し、メンタルヘルス対策の拡充を行いました。
課 題	メンタルヘルス対策や自己における健康管理の意識向上につながる啓発の実施等、継続的に多方面から健康に対する気運を高める必要があります。

(5) 職員のチャレンジや向上心を引き出す給与制度の推進

成 果	職務・職責と能力・実績に応じた給与制度の構築のため、管理職手当及び昇格時加算額の見直し、人事評価の結果を課長代理以上は昇給反映に拡充、係長以下は勤勉手当への反映を導入しました。 また、国公準拠を基本としながら、給与制度の適正化を図っています。
課 題	人事評価結果の給与反映の検証等、「頑張れば報われる人事給与制度」の更なる推進のため、引き続き検討する必要があります。

(6) 第5期定員適正化計画の策定

成 果	平成24年度に「第4期定員適正化計画」の目標達成が確実となったことから、平成28年4月1日の正規職員数を1,100人以内とする「第5期定員適正化計画」を策定しました。 第5期定員適正化計画では、再任用職員・任期付短時間勤務職員・非常勤嘱託職員・アルバイトについても上限数を設け、総職員数の在り方について示すことにより、少数精鋭組織の構築を図っています。
課 題	行政需要の変化や高齢者雇用の動向等を注視し、正規職員の年齢構成にも考慮した効果的・効率的な少数精鋭組織を構築する必要があります。

2 人材確保のための改革

(1) 採用試験の充実・強化

成 果	平成23年度から、就職支援サイトを活用し採用試験を広く周知することで、受験者の増加を図るとともに、採用試験説明会の開催や職員採用パンフレットの作成等、公務員としての職業の魅力や職場の雰囲気伝え、より優秀な人材の確保を目指しています。 採用試験の面接では、グループワーク面接の導入等、内容について見直しを行うとともに、これまでの民間視点に加えて女性面接官を必ず起用することでより多角的に受験生を評価する人物重視の面接に取り組みました。
課 題	優秀な人材を幅広く確保するため、採用試験のPR方法や受験資格要件の見直しを行い、受験者数及び競争率を更に向上させるとともに、より受験者の能力・人物を見極めることができる採用試験制度とする必要があります。

(2) 多様な雇用形態の職員に対する取組の実施

成 果	政策法務部門の強化を図り、法務相談や人材育成等を充実するため、弁護士資格を有する人材を特定任期付職員として採用しました。 また、引き続き任期付短時間勤務職員制度等を活用し、職務の趣旨・内容精査を行う中で、多様な人材活用を図っています。 なお、「第5期定員適正化計画」において、定数外職員も踏まえた総職員数についても目標を定め、適正化の取組を進めています。
-----	--

課 題	「第5期定員適正化計画」に基づき、正規職員数の適正化を推進する中においても、多様な雇用形態による定数外職員をむやみに増加させることなく、業務の特性や必要性を見極めた上で、任用・配置を行う必要があります。
-----	---

(3) 昇任・昇格試験の見直し

成 果	平成23年度から係長候補者試験において、1次試験免除期間中に産前産後休暇・育児休業取得のため受験資格を失う場合は、免除期間を次年度に延長することとし、受験について配慮を行っています。 また、「女性管理職登用推進区分」を創設し、一定の要件を満たす女性職員については、筆記試験を免除する等、女性管理職登用に向けた取組を推進しています。
課 題	昇任昇格試験制度の在り方と併せて、魅力ある管理職の在り方についても検討し、受験率を向上させる取組を進める必要があります。

3 人材育成のための改革

(1) 適材適所の人事配置

成 果	若手職員に対するキャリアデザイン研修の実施や、目標管理型の人事評価制度を実施することにより、個々の職員がやる気や自立を促すことのできる人事制度を進めています。 また、分野別異動先を設定した「人事異動に関する指針」を策定し、個々の職員のキャリア形成を考慮した上、職員の能力を最大限に発揮できるよう、計画的な人事異動を行っています。
課 題	各部門が希望する人材とマッチする人材育成を人事評価等により進めていくとともに、本人が希望するキャリアを踏まえた適材適所の人員配置を行う必要があります。

(2) 男女共同参画に向けた人事管理

成 果	係長候補者試験における１次試験免除期間の延長や「女性管理職推進区分」の創設、女性を対象にしたキャリアアップ研修等を行い、職員の意識醸成や意欲向上を積極的に推進しています。 “頑張る”女性職員推進検討チームでは、女性管理職の登用促進のための課題や施策を検証するための会議を定期開催し、女性職員を対象にしたワークショップの実施、全職員に対するアンケートの実施等、様々な取組を進めました。また、これまでの活動等についての総括を行い、新たにチームの名称を「寝屋川なでしこネットワーク（NNN）」に改名し、継続的な活動を行っています。 復職支援策では、「妊娠・出産にともなうハンドブック」の配布や、復職支援に係るチェックシートの作成、在宅 e ラーニング研修等により、職場へのスムーズな復帰を目指した取組を行っています。
課 題	本市の女性管理職数は、いまだ目標数値には至っておらず、意識改革及び定着には、長い時間が必要となります。今後も継続して、ワークショップ等により女性の意識啓発や交流を行う機会を提供するとともに、様々な取組を検討する必要があります。

(3) 職域の拡大

成 果	平成 24 年度に行った職の統合により、職名による縦割り意識を廃し、市職員としての意識の向上を図るとともに、柔軟な職員配置を推進しています。 また、職務変更研修の拡充や、任期付短時間勤務職員に対する研修等、様々な職域に合わせた研修を行っています。
課 題	採用時の職の区分に関係なく柔軟な職員配置を進める中で O J T を推進し、必要な知識等が得られるフォロー体制や研修体系を構築する必要があります。

(4) 『ねやがわサービスマインド』によるイメージアップ

成 果	市役所ブランド確立を目指し、「ねやがわサービスマインド」を基にした、全庁的なイメージアップ研修や、接遇能力向上のためのボトムアップコース研修、さらには各職場でのＯＪＴを推進することにより、職員のイメージアップを図る取組を進めています。 また、身だしなみ向上プロジェクトとして、ごみ収集担当職員の作業服、女性夏用事務服の見直しを行いました。
課 題	市役所職員としてのプロ意識・サービス意識・倫理意識を持ち、より市民に信頼されるよう取り組む必要があります。

(5) 職員研修の充実多様化と集中化

成 果	職員研修については、総合的な人材育成が図れるよう、採用年度別、階層別といった能力育成期に合わせた研修体系への見直しを行っています。次長級以上を対象にした経営者研修（ＧＭ研修）、新任課長代理及び新任副係長に対する中核職員コース研修、庁内講師育成研修等、様々な研修を導入し、多様化や集中化を図っています。 また、庁内ＯＡシステムに研修管理システムを新たに構築し、職員個人の研修履歴の蓄積や、自身が受講できる研修、所属長が部下に受講させたい研修等を確認できるようにすることにより、研修制度の活性化を図っています。
課 題	職員研修については、個人の能力開発を推進する研修体系の確立が必要です。また、長期的な視点と目的を明確にした研修制度を確立する必要があります。

『人事改革ステップⅢ』では、この３年間に『職場風土と職員意識の改革』として、人事評価制度の見直しや「第５期定員適正化計画」の策定、『人材確保のための改革』として、職員採用 ＰＲ 事業の実施や係長候補者試験における女性管理職登用推進区分の創設、『人材育成のための改革』として、職の統合や人事異動に関する指針の策定等、それぞれの改革を継続的に進め、人材育成や組織力の強化を図ってきました。

今後も、取り組むべき課題や目指すべき方向性を体系的に再整理した上で、不断の改革を進めていきます。

〔Ⅲ〕 これまでの取組（人事改革ステップ総括）

改革項目	人事改革取組内容 (ステップⅠ 平成16年～18年度)
職場風土と職員意識の改革	
定員適正化の推進	⇨ 第3期定員適正化計画の策定
頑張れば報われる人事・給与制度の推進	⇨ 人事評価制度(係長以下)の試行実施 ⇨ 人事評価結果の勤勉手当反映における成績率の見直し ⇨ 給与構造の見直し(給料表級構成の再編、期末・勤勉手当、退職手当の適正化) ⇨ 昇格時加算の見直し
職員のイメージアップ	⇨ 「職員倫理行動基準」の策定
懲戒・分限処分の基準の明確化と手続きのルール化	⇨ 『懲戒等処分の指針』の策定 ⇨ 『懲戒等処分の指針』の見直し(交通事故・交通法規違反関係の処分強化)
安心して働ける職場づくり	⇨ 『職場復帰支援制度』の導入
人材確保のための改革	
採用試験の充実・強化	⇨ 職員採用試験の見直し(年齢要件を29歳までに引上げ)
多様な人材の活用	⇨ 任期付職員の採用(情報化推進室課長)
昇任・昇格試験の見直し	⇨ 係長候補者試験の見直し(専門職員(2次)・技能職員への受験資格の付与) ⇨ 主査・主任選考の導入 ⇨ 試験・選考結果の開示内容の見直し
人材育成のための改革	
適材適所の人員配置	⇨ 部付異動の実施 ⇨ 特定職(参事・主幹等)の廃止
男女共同参画に向けた人事管理	⇨ 寝屋川市特定事業主行動計画(前期)の策定
職域の拡大	⇨ 補職変更の実施(児童指導員) ⇨ 職種変更の実施(技能職員)

人材育成・人事制度改革については、平成 17 年2月に『職員のあり方と人事の改革』を策定し、様々な人材育成や改革等を進めてきましたが、ステップ全期間を総括すべく、主要な取組をまとめています。

人事改革取組内容 (ステップⅡ 平成20年～22年度)	人事改革取組内容 (ステップⅢ 平成23年～25年度)
⇨ 第4期定員適正化計画の策定 ⇨ 人事評価に関する検証委員会の設置 ⇨ 人事評価制度(係長以下)の本格実施 ⇨ 昇格時加算の見直し	⇨ 第5期定員適正化計画の策定 ⇨ 人事評価に関する検証委員会の開催 ⇨ 人事評価制度の見直し拡充(「Q&A」の策定、面談マニュアルの作成、評価補助者の設定、地域協働視点の導入等) ⇨ 人事評価結果の課長代理以上の定期昇給への反映、係長以下の勤勉手当への反映 ⇨ 管理職手当の見直し
⇨ 『ねやがわサービスマインド』の策定	⇨ ごみ収集担当職員の作業服の見直し ⇨ 女性職員の夏用事務服の見直し
⇨ 『懲戒等処分の指針』の見直し(公的債権滞納者に対する懲戒基準の追加) ⇨ 『分限処分の指針』の策定	⇨ 『懲戒等処分の指針』の見直し(職場内秩序びん乱、風説の流布、物品損壊に対する懲戒基準の追加) ⇨ 『分限処分の指針』の見直し(観察対象職員の設定、人事評価制度連携の明文化)
⇨ 「健康サポートデスク」の設置	⇨ 「こころ・からだサポートプログラム」の策定
⇨ 職員採用試験の見直し(チャレンジⅠ、チャレンジⅡ(有資格者)枠の実施、年齢要件を35歳までに引き上げ、身体障害者枠の実施、適性検査の実施時期・内容の変更) ⇨ 職員採用試験(事務職[大学卒])の実施時期の前倒し	⇨ 職員採用 PR 事業の実施(説明会の開催、就職支援サイトの活用、パンフレット・ポスターの作成、合同企業説明会への参加) ⇨ 職員採用試験の見直し(グループワーク面接の実施、集団討論から集団面接に変更、ストレス耐性に特化した適性検査の導入)
⇨ 任期付職員の任用(ブランド戦略室課長) ⇨ 任期付短時間勤務職員制度の導入 ⇨ 『定数外職員に関する任用等の基準』の策定 ⇨ 課長候補者試験の見直し(小論文試験の廃止、推薦制・試験制の区分の廃止等)	⇨ 特定任期付職員(弁護士)の任用(総務課課長) ⇨ 係長候補者試験の見直し(女性管理職登用推進区分の創設、産休育休職員への1次試験免除期間の延長)
⇨ 人事異動における新自己申告制度の試行実施	⇨ 『人事異動に関する指針』の策定(新自己申告制度の実施)
⇨ 寝屋川市特定事業主行動計画(後期)の策定	⇨ 育児休暇取得中の職員へのフォロー体制の強化、e ラーニングの学習機会の提供、通信教育案内冊子の配布等) ⇨ 頑張る女性職員推進チームによる会議の定期開催
	⇨ 職の統合(事務、技術、技能の区分をなくし、書記、技手を廃止)

[IV] 人事改革ジャンプの基本的な考え方

～新時代に向けた人財育成・活用戦略～

これまでの『人事改革ステップ』では、「少数精鋭組織の確立」を目的として、『3つの改革』による組織の体質強化を進めた結果、職場風土改革や職員の意識改革が一定の成果となって現れつつあります。

組織の変革時期を乗り越え、大きく変化する社会経済情勢や多様化する市民ニーズ等に対応していくためにも、新たな時代に即した職員の育成、制度の改革を進めていく必要があります。

そこで、『人事改革ジャンプ』は「新時代に向けた人財育成・活用戦略プラン」として次のように位置づけます。

■基本理念

「市民が原点・市民を起点・市民の視点」

これまでの人材育成・人事制度の基本方針である「市民が原点・市民を起点・市民の視点」を基本に、市役所は最大のサービス業であるという認識に立ち返り、改めて意識改革に取り組みます。

■目指すべき職員像

基本理念に基づき、「プロ意識」、「サービス意識」、「倫理意識」を持った経営感覚に優れた職員を育成するため、次に掲げる職員像を目指し、人材育成を進めます。

- ①「市民の立場・視点に立って仕事に取り組む」人材
- ②「チャレンジ精神を持って仕事に取り組む」人材
- ③「コスト意識を持って仕事に取り組む」人材

■取組期間

平成 26 年度から平成 28 年度までの 3 年間とします。

■『人事改革ジャンプ』の考え方

これまでの『人事改革ステップ』では、『職員のあり方と人事の改革』に掲げる 3 つの改革を基本に、人事制度や職員の意識改革を進めた結果、少数精鋭組織の確立に向けた基盤が一定整いつつあります。

そこで、『人事改革ジャンプ』においても、「職場風土と職員意識の改革」、「人材確保のための改革」、「人材育成のための改革」に取り組み、『人事改革ステップ』期間で培った実績や成果を基に、変化する社会経済情勢に絶えず対応し続けるよう、不断の改善・改革を進めていきます。

さらには、組織の財産である「人財」に焦点をあて原点回帰し、「人財」をより効果的に活用し、職員一人一人の能力やモチベーションを最大限にいかせるよう、「人財育成」を新たなテーマに、次なるステージへ飛躍すべく挑戦を続けていきます。

■改革を進める視点

『人事改革ジャンプ』では、人材育成・人事制度改革を推進するに当たる共通の考え方として、下記の視点を基本に実施することとします。

☆ 自ら考えて行動できる「人財育成」

☆ オール市役所体制での組織力強化

☆ 頑張れば報われる人事・給与制度

職員のあり方と人事の改革 (人材育成・人事制度の基本方針)

基本理念
↳ 市民が原点・市民を起点・市民の視点↳

市職員のもつべき“意識”

- ・ プロとして仕事をする意識
(プロ意識)
- ・ より良いサービスを早くする意識
(サービス意識)
- ・ 公平で正しい仕事をする意識
(倫理意識)

市職員のとるべき“行動”

- ・ プロとして仕事をします。
- ・ より良いサービスを早くします。
- ・ 公平で正しく仕事をします。

管理職としての行動

- ・ 経営感覚（最少の費用で最大の効果）
をもって組織目標の達成に全力を尽くす
- ・ 率先して問題を発見し解決に取り組む
- ・ 職員を指導し、人材を育成する

※人材育成基本方針を基本とし、3つの改革を軸に年次的な行動計画を策定

人事改革ジャンプ

1 職場風土と職員意識の改革

2 人材確保のための改革

3 人材育成のための改革

これまで「人事改革ステップ」での成果・効果を踏まえ、新たに「人財育成」をテーマに時代に即した改革を進める。

※前計画は人事改革ステップ(Ⅰ～Ⅲ)

目指すべき方向性を目標設定型にした研修体系

対象		スタッフ					リーダー層					管理監督層		経営層	
		新採	2年	3年	5年	7年	主査・主任等	係長候補者	副係長	係長	課長代理	課長	次長	部長	理事
研修体系															
人材育成・能力開発研修	階層別職員育成研修	新規採用職員 コース研修					主査・主任研修	係長候補者研修	中核職員コース研修	新任係長コース研修	中核職員コース研修	新任課長コース研修	経営者研修（GM研修）		
	プロ職員育成研修				ボトムアップ研修		主査・主任選考研修	任用変更（職務変更）研修							
		スペシャリスト育成研修													
		庁内講師育成研修													
		ICTスキルアップ研修													
	協働型職員育成研修	協働力推進研修													
													地域担当職員育成研修		
	キャリア開発研修		採用2年目 フォローアップ研修	キャリア開発研修		キャリア開発研修									
		※ウーマンキャリアアップ研修（女性を対象）													
重要課題研修	人事評価研修	人事評価研修（人事評価制度研修、評価者研修、人事評価フォローアップ研修）													
	市政課題研修												コンプライアンス研修		
		市役所・職員イメージアップ研修													
		その他市政課題研修（ハラスメント研修、組織力向上研修等）													
	基礎能力育成研修	防災力向上研修													
		OJT推進研修													
		人権研修								人権研修	人権研修				
		福祉研修										人権啓発リーダー			
職場研修	OJT、職場集合研修、職場派遣研修、行政視察											幹部職員行政視察			
派遣・交流研修	長期派遣、他研修機関、他市等人事交流														
自己開発研修	自主研修グループ助成、キャリアアップ助成														

※ 一部のコース研修等は、エントリーにより受講することが可能 【エントリー研修】

[V] 人事改革ジャンプ

1 職場風土と職員意識の改革

1 やる気や知恵を引き出す人事の改革

- 職員のやる気やモチベーションを促進し、特定分野における事業を推進するため、庁内公募制度を導入します。
- 「業務マニュアル」を活用し、職務知識の習得を進めるとともに、「仕事の進め方 Step Up」に基づき、事務の改善・改革を進めます。
- 職場内でのコミュニケーションの活性化を図るため、業務に対する意思の疎通や相互理解を深める取組を推進します。
- 寝屋川市職員としての意識や行動等の更なる浸透を図るため、「(仮称)ねやがわ元気カード」(共通認識を深めるツール)を導入します。
- 「分限処分の指針」に基づき、指導対象職員、観察対象職員等の運用を厳正に行います。

2 少数精鋭組織の確立

- 第5期定員適正化計画を推進し、持続可能な少数精鋭組織の確立を図ります。
- 組織全体の円滑な運営を図るため、「人事異動に関する指針」における自己申告制度を活用し、計画的な人事異動を実施します。

3 健康管理と安全な職場環境の推進

- 職員の能力を最大限に発揮できるよう、労働安全衛生委員会の活動を充実し、働きやすい職場環境づくりを推進します。
- こころ・からだサポートプログラム等を活用し、健康管理に対する意識啓発を図り、職員の健康回復対策（ストレスチェック・面談・カウンセリング）を充実します。

4 頑張った職員が報われる給与制度の推進

- 公務員制度改革等の動向を注視しながら、引き続き、適正な給与体系等を構築します。
- 人事評価結果の給与反映、管理職への処遇の在り方等、能力・実績と職務・職責に応じた給与制度を推進します。

2 人材確保のための改革

1 将来を担う原石の発掘

- 職員採用情報の周知を図り、採用説明会等PRの取組を拡充するとともに、民間志望の人材を含めた幅広い「人財確保」のための取組を推進します。
- より優秀な「人財確保」を目的として、人物・能力を重視した採用試験を推進します。
- 採用試験の実施時期、募集区分の在り方及び選考方法等について、適宜見直しを行います。

2 オール市役所体制の確立

- 職員が行わなければならない事務事業を更に精査し、多様な雇用形態の活用による専門性、柔軟性の向上を図ります。
- 再任用職員を適材適所で配置し、知識・経験の継承を図ります。
- 定数外職員に対する人事評価や、必要な知識を得るための研修を充実する等、「人財育成」を図ります。
- 定数外職員の処遇については、国の動向を踏まえ対応します。

3 磨いて光る「人財」の登用

- 長期的な視点での「人財育成」を進めるため、昇任・昇格試験の見直しを行います。
- 最大限に組織力をいかせる体制を構築するため、施策・事業体制に即した管理職比率を検証します。

3 人材育成のための改革

1 一歩進んだ人事評価制度の構築

- 人事評価制度の更なる充実を図り、各種人事制度との一体化を進めます。
- より公平・公正性、納得性の高い人事評価制度を構築するため、評価スキルの向上、面談の充実等を行います。

2 男女が活躍できる組織づくり

- 女性職員のキャリアアップの意識醸成と昇任昇格への意欲向上を積極的に推進するため、寝屋川なでしこネットワーク（NNN）の活性化を図ります。
- 男女が共に働きやすい職場づくりを推進するため、管理職等に対する啓発を行い、職員の意識改革を行います。

3 自ら考える「自考職員」の育成

- 組織的なＯＪＴの強化を図るため、業務マニュアルによる事業の標準化、ＯＪＴ指導者間の情報共有やＯＪＴ計画書の見直しを図ります。
- 少数精鋭組織を担う「人財」を育成するため、人事評価面談を活用したＯＪＴ、コーチング等、自学を促す研修制度を推進します。
- 地域に根ざし、市民ともに地域課題に取り組み、地域協働を実践する「人財育成」を推進します。
- 「市役所はサービス業である」との基本認識のもと、市民満足度の向上を目指し、顧客目線でのイメージアップを継続的に進めます。

※自考職員… 前例踏襲や上司からの指示待ちなど受身にならず、市民を原点に自ら考え、常にコスト意識を持って課題に挑む自律した「人財」。

〔Ⅵ〕 おわりに

少子高齢化や人口減少が進む中、地方自治体の行財政運営は引き続き厳しいものになることが予測され、公共サービスの在り方や構築されたシステム等、これまでの常識にとらわれず抜本的に見直すことが必要となります。

また、地方分権時代においては、地方自治体は地域資源や経営資源を活用するとともに、地域の特性をいかした独自施策の展開や、地域課題を踏まえた取組を進めることが不可欠となり、市民との協働による戦略的な自治体経営を進めていかなければなりません。

このような社会経済情勢の中、これまでと同様、効果的で効率的な行政運営体制を整備していくことは当然のこと、複雑・多様化する市民ニーズや行政課題をいち早く発見し、新たな発想で対応できる力が職員には求められます。

また、職員一人一人が積極的に地域住民との交流を図り、地域協働を推進していく意識を高めるとともに、自ら考え行動し、困難な状況や逆境をチャンスに変える発想の転換が重要となってきます。

今後も多様な市民サービス等に対応しながら、「スリムな市役所で最大の市民サービス」を目指すためにも、不断の取組として「ステップ」から「ジャンプ」へと人材育成・人事制度改革を進め、職員一人一人が持つ能力を最大限に発揮できるよう、オール市役所体制で取り組んでいきます。