

人事改革ステップⅠ

(平成16年度 ~ 平成18年度)

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

1 職場風土と職員意識の改革

【 取組方針 】

市民の視点に立った職場風土づくりに努めるとともに、市民を起点にしたサービスに努めるよう、職員の意識改革をしていきます。

【 取組内容 】

(1) 懲戒・分限処分の基準の明確化と手続のルール化

- ☆ 市民の信頼を失墜させた職員に対する懲戒処分（注意処分を含む。）の基準を明確にし、処分の状況についても一定の基準で公開します。
- ☆ 市職員としてふさわしくないあるいは勤労意欲がないとみなされるいわゆる「勤務成績不振者」に対する指導をルール化し、再教育するための研修を制度化します。
- ☆ 指導や研修によっても勤務成績の向上が期待できない職員に対しては、分限処分（勤務成績不振者に対する処分）等を厳正に適用します。

(2) 昇任昇格制度の見直し

- ☆ 昇任候補者試験について、能力・実績をより一層反映したものとするよう、内容、方法及び対象について、逐次見直しを行い、改善していきます。
- ☆ 昇任昇格は試験制度によるものだけではなく、専門職等のキャリアを有する職員については別途の制度を検討します。
- ☆ 技能職員の昇任昇格制度を確立し、活性化を図ります。

(3) 頑張れば報われる給与制度の構築

- ☆ 職務と責任に応じた給与の決定と、頑張れば報われる給与制度の構築を推進します。

(4) 市民ニーズと市民サービスの向上に対応できる勤務体制

- ☆ 多様な市民ニーズと市民サービスに対応するため、勤務時間等の柔軟な運用ができるよう見直します。

(5) 職の明確化と簡素化

- ☆ 迅速な意思決定、機動力と柔軟性がある組織とするために、「職種の見直し」と「役職の明確化と簡素化」を図ってまいります。

(6) 安心して頑張れる職場づくり

- ☆ 長期に休業した職員が復職するときのフォローアップの制度を検討します。
- ☆ メンタルヘルスなど、長期休業につながる病気の予防体制を充実します。

2 人材確保のための改革

【 取組方針 】

市を取り巻く厳しい環境、今後の職員数の状況などから、人材の確保は最重要課題のひとつと考えます。

将来の中核となる人材の確保、即戦力としての人材の確保など、目的に応じた採用方法、雇用形態や職種について明確にし、総合的な人材確保のシステムの確立を目指します。

【 取組内容 】

(1) 能力・人物重視の採用試験制度

- ☆ 市についての情報提供や求める人材像の公表、説明会の実施など、人材確保のための積極的なアピール方法について検討・実施します。
- ☆ 試験内容について、能力と人物重視の試験となるよう引き続き見直していきます。

(2) 多様な人材の登用

- ☆ 年齢制限の見直し、様々なキャリアをもつ人材等の登用など、多様な人材の確保について検討します。
- ☆ 従来の採用区分(事務職、技術職、保育士等)について、採用後の人事異動、人材育成を柔軟にするよう見直します。

(3) 多様な雇用形態の推進

- ☆ 再任用職員、非常勤職員、任期付一般職員・短時間職員など、定数の状況、職務の必要性や目的に応じて、適切かつ柔軟な雇用ができるよう、任用制度を見直します。

3 人材育成のための改革

【 取組方針 】

研修制度を長期的な視点で不断に見直すとともに、人事異動や人事評価などの人事制度も人材育成の視点で改革します。

- ◆ 自分の能力は自分で開発するものであること
- ◆ 人事制度と連携した総合的な人材育成
- ◆ 研修は「選抜・集中」、「自発的参加」が基本

【 取組内容 】

(1) 効果的な研修の推進

- ☆ 職員の中長期的かつ計画的な資質向上を目的として、研修の年次計画の指針となる「研修に関する基本方針」を策定します。
- ☆ 選抜・集中して行う研修（リーディング研修）は、新任課長、新任係長、新規採用職員の「3つの新」を基本として、必要とされる対象者に集中した効果的な研修を行います。
- ☆ 職員全体の資質向上については、職員が自分の資質に応じて選択するエントリー方式の研修を基本とします。

(2) 人材育成の柱としてのOJTの制度化

- ☆ ※¹ OJTを人材育成の柱として位置付けます。
- ☆ OJTを計画的かつ効果的に実施するために、人事異動による転入者や新規採用職員の職場研修を中心として制度化します。
- ☆ 管理職のOJT指導者としての資質の向上を図ります。

※1 OJT 《On the Job Trainingの略》

職場の上司・先輩等が、仕事をしながら、いろいろな機会をとらえて、仕事に必要な情報や知識・技術等を与える研修。

(3) 人材の早期育成

- ☆ 今後の市政を担う職員の育成が急務となっています。そのため、組織の中核となる職員の早期育成プログラムを検討します。

(4) 人事異動と連携した人材育成

- ☆ 人事異動基準を市民サービスと人材育成の視点から見直し、職種・職場の特性に対応したものとします。
- ☆ スペシャリストの養成など長期的な人材育成のための人事異動制度を検討します。

(5) 男女共同参画社会に対応した人材育成

- ☆ 性別による固定的な仕事の役割分業意識を払拭するための意識改革を推進します。
- ☆ 女性職員のキャリアアップの機会均等と昇任昇格への意欲向上を図ります。

(6) 人事評価制度の充実・拡大

- ☆ 職員が能力と実績に基づいて評価されるように、人事評価制度の対象を拡大していきます。
- ☆ 評価結果について、職員の資質向上、勤務成績不振者の指導などにも活用できるよう、研修制度等との連携を図っていきます。



寝屋川市
マスコットキャラクター
「はちかづきちゃん」