

行財政構造改革・実行計画 平成20年度進行管理票 (平成20年4月現在)

Plan! 行財政構造改革・実行計画		
No.	改革項目(名称)	担当課
96	職員の人材活用の促進	職員課
		電話 727
実施内容		
育成型ジョブローテーション※や複線型人事制度※を導入し、職員の適正を見極めながら人材を活用するとともに、専任職や専門職を養成する仕組みを構築する。		
位置づけ	大綱	基本目標4 行政運営システムの改革の推進
	実行計画	4-(5) 人材育成の推進

■特記事項(実施内容の変化など)

特になし。
※育成型ジョブローテーションとは 職員に各分野の業務をバランス良く経験させるように、計画的、定期的に職務の異動を行うこと。
※複線型人事制度 従来の総合職を基本とした人事制度を見直し、職員の適性と能力に応じて総合職のみならず、専任職としても活用する人事制度のこと。

■進行スケジュール

	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
当初計画スケジュール	▲	▲	●	→	→					
H19改訂スケジュール	○	○	○	○	→	→	→	→	→	→

【凡例】

- 実施
 - ①当初の改革内容の全体を実施した段階
 - ②改革による新たな制度やサービスが本格稼働する段階)
- ▲ 一部実施
 - ①当初の改革内容の一部を実施した段階
 - ②委員会設置や条例制定など実施に向けた具体的な取組みに着手した段階)
- 調査検討：内部的な調査・検討
- 継続：前年度の段階を継続しながら、さらに充実を図る)
- 取組停止
当初の実施内容と異なる方向に推移し、現行項目に適合しなくなったもの)

Plan! 改革の取組み予定			マーク
▼ 平成19年度における取組み予定			
17	①育成型ジョブローテーションの一部実施 ②人材活用方針(制度導入等)の検討		▲
18	①育成型ジョブローテーションの一部実施 ②人材育成基本方針の中で複線型人事制度なども検討		▲
19	人材育成基本方針(H19年度改訂)に基づき実施 育成型ジョブローテーションや複線型人事制度の導入を検討		●
20	人材育成基本方針(H19年度改訂)に基づき実施		↓
21	人材育成基本方針(H19年度改訂)に基づき実施		↓
22			
23			
24			
25			
26			

Do! 改革の取組み			マーク
▼ 平成19年度までの取組み結果			
17	・17年度当初の人事異動で、育成型ジョブローテーションの考え方を一部で実施。制度としての確立には至っていない。		○
18	・18年度当初の人事異動で、育成型ジョブローテーションの考え方を取り入れているものの、複線型人事も含め、制度としての確立には至っていない。		○
19	・19年度当初の人事異動で、育成型ジョブローテーションの考え方を取り入れているものの、複線型人事も含め、制度としての確立には至っていない。		○
▼ 評価・改善を踏まえた取組み予定(plan!)			
20	育成型ジョブローテーションや複線型人事制度の導入を検討		○
21	同上		↓
22	同上		↓
23	同上		↓
24	同上		↓
25	同上		↓
26	同上		↓

Check! 19年度の取組みへの評価	
<p>育成型ジョブローテーションは若手職員(新規採用から一定期間内の職員)の育成や新たな適性の発見につながるものであり、人事異動の際にその考え方を取り入れているものの、制度としての確立には至っていない。</p> <p>複線型人事制度については、市の実情・必要性・他自治体の動向等について調査・研究段階であり、制度としての確立には至っていない。</p>	
Action! 評価を踏まえ改善する内容	
<p>ジョブローテーションについては、本市職員の年齢構成、職域などから難しい面もあるが、人事異動の際、本人の希望や意向を重視している現在の「異動希望調査」を更に活用、配慮しながら3~4年の期間による計画的なジョブローテーションの確立を検討していく。</p> <p>複線型人事制度は、「専門職」などといった特別の資格や役職を能力等級制度と並行して運用していく制度であり、人材育成などの面から効果的な方策であると考え、人事管理の基本的な考え方を考えるものであり、給与や評価のあり方についても全て一律に行えないなど多くの課題がある。</p> <p>また、本市の行政組織規模・職域・職員数、更には年齢構成などからも、本市での導入は難しいものと考えているが、今後は導入可能かどうかを含め、更に調査研究していく。</p>	