

集中改革プラン改革事項別補足説明資料

担当所属	総務部人事課	改革番号	78		
改革事項	適正な定員管理の推進				
改革内容及び年次計画	人件費総額については、更なる抑制を図っていく必要があり、職員数を平成17～21年度の5年間で中核市移行事務を除き10%以上、各年度2%以上の削減を図る。				
	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
	○	○	○	○	
	業務の効率化、外部委託化等により、各年度2%以上の職員数の削減				
業務棚卸表	上位又は任務目的	職員の効率的な活用、市職員の能力の十分な発揮			
	業務2桁又は4桁手段	効果的な人材活用、適正な人事配置			
問題点の整理 ・ 改革事項選択の理由 ・ 改革内容の説明等	行政の効率化、財政の健全化等のため、人件費総額を抑制し職員の削減を進めることは、本市の重要課題となっている。また、国の地方行革においても地方公務員の削減は重点課題とされており、集中改革プランの基本目標としているものである。その目標を達成するためには、業務の効率化・合理化とともに、外部委託等の推進や指定管理者制度の導入などに取り組んでいく。また、中核市移行への対応、市民の安全確保や危機管理等、重要な政策課題や市民ニーズに応ずる必要なサービスについては、行政で直接実施する必要があるものとして職員の確保に配慮していく。				
期待される改革の効果	人件費総額の削減。 限られた人的資源の効率的な配置と人材の有効活用。				
特記事項					

集中改革プラン改革事項別補足説明資料

担当所属	総務部人事課	改革番号	79	
改革事項	適正な職員配置			
改革内容及び年次計画	<p>多様化、高度化する市民ニーズに対応するため、職員は、市民の視点に立った効率的な市役所を支える専門集団となるとともに、優れた人材確保と養成に努め、職員の能力や適性を重視した人事管理制度の再構築に取り組む。</p> <p>団塊の世代退職後の技術・ノウハウ等の移行対応 職員年齢・勤続構成を考慮した採用枠 人事交流の見直し 任期付短時間職員の活用等任用・勤務形態の多様化の検討 職員のモチベーション維持向上・職の庁内公募制の検討 女性職員の登用 職員の心身健康対策 - 職場復帰プログラムの充実</p>			
	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
	○			
	職員年齢・勤続構成を考慮した採用枠 採用年齢要件を34歳27歳（一部除く） 職の庁内公募制の実施（H18中核市関連業務に適用） 女性職員の登用 職員の心身健康対策 こころの相談、トレーナー制度の充実	～ について具体的取組の改善、実施		
業務棚卸表	上位又は任務目的		職員の効率的な活用、市職員の能力の十分な発揮	
	業務2桁又は4桁手段		効果的な人材活用、適正な人事配置	
問題点の整理 ・ 改革事項選択の理由 ・ 改革内容の説明等	<p>については、団塊世代の退職に伴い熟練した技術やノウハウ等の蓄積が失われるおそれがあり、若い世代への継承等に配慮した職員配置を行う。</p> <p>については、団塊世代の退職に伴い職員の年齢・勤続構成が大きく変動することから、組織構成や役職階層への影響を見通し、人材の確保・育成を図る。</p> <p>については、行政の高度化、多様化、専門化等に対応するため、国や県等他団体への派遣や異職種間の交流等を推進する。</p> <p>については、フルタイムを原則とした勤務形態では、サービスの多様化や業務の効率的運営に対して柔軟性をもって対応できない。任用・勤務形態の多様化等は、ワークシェアリング、柔軟な配置、窓口延長等への対処に有効である。</p> <p>については、能力と実績に基づく人事管理を基本に、組織使命の明確化等経営型の組織運営、官民の役割分担等に伴う職員の役割の見直し、専門性を基礎とした企画立案重視・事後チェック型への転換等を進め、組織の活力と職員のモチベーションの維持向上を図る。</p> <p>については、男女共同参画推進を基本に、女性の登用を図る。</p> <p>については、公務に伴うストレス等により職員の心身健康に影響を与えているため、対応プログラムを整備を図り、職員の心身健康を守る。</p>			
期待される改革の効果	職員の能力と適性に応じた適材適所の配置（仕事と人のマッチング）。 職員個人のキャリア（個人が組織で長期に経験する仕事群）開発。 業務運営の効率化、組織特殊の熟練の安定的な育成と確保。 働きやすく仕事の不安や不満の少ない職場の実現。 公平、公正な処遇、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現。			
特記事項				

集中改革プラン改革事項別補足説明資料

担当所属	総務部人事課・職員研修所	改革番号	80		
改革事項	昇任制度の見直し				
改革内容及び年次計画	従来よりも意欲、能力、実績を重視した昇任制度とするため、係長級への候補者研修制度の導入を図る。				
	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		職員研修結果と人事考課を総合的に勘案して係長候補者研修の実施			
業務棚卸表	上位又は任務目的		職員の効率的な活用、市職員の能力の十分な発揮		
	業務2桁又は4桁手段		効果的な人材活用、人事諸制度の改革による職員の効果的活用		
問題点の整理 ・ 改革事項選択の理由 ・ 改革内容の説明等	従来から課長級、課長補佐級への昇任にあたっては、管理職候補者研修、準管理職候補者研修をそれぞれ実施し、人事考課や昇任内申等と併せて研修による効果測定を用いて、多角的に昇任を実施しているが、係長級への昇任については実施していない。係長級への昇任について、その昇任に研修による効果測定を活用する候補者研修制度の導入は、能力と実績等に基づく人事管理の充実強化を図るものである。なお、制度の導入にあたっては、公平性や公正性の確保に十分に配慮するとともに、年功的な要素をなくすことなど職員に対する意識改革に努める必要がある。				
期待される改革の効果	能力と実績による中間監督者（広い意味でのリーダー）の選抜と養成。 仕事で努力し成果を出した人が報われるインセンティブを与えられること。 選抜の可能性に対するインセンティブを与えられること。				
特記事項					

集中改革プラン改革事項別補足説明資料

担当所属	総務部人事課		改革番号	81	
改革事項	人事考課の見直し				
改革内容及び年次計画	能力と実績による人事管理を基本として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性のある人事考課の見直しを図る。 勤労手当への実績反映と併せ、係長及び課長補佐級に目標管理に基づく成績評価の適用拡大 職種や職階に応じた人事考課制度の整備推進のため、行動基準・行動観察尺度等評価手法の導入研究				
	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		人事考課制度の見直し検討、行動基準・行動観察尺度等評価手法の研究	人事考課制度の改善（一般職員の成績主義適用）	人事考課制度の改善、人事考課制度の再構築検討（係長及び課長補佐級への目標管理拡大）	人事考課制度の再構築による実施
業務棚卸表	上位又は任務目的		職員の効率的な活用、市職員の能力の十分な発揮		
	業務2桁又は4桁手段		効果的な人材活用、人事諸制度の改革による職員の効果的活用		
問題点の整理・改革事項選択の理由・改革内容の説明等	<p>現行の人事考課制度は、能力、実績、意欲や勤務姿勢等に関する評価を行うとともに、管理職については目標管理による成績評価を実施している。これからの人事考課は、能力と実績を基本に、組織目標と職員の行動をリンクさせ人材の成長を促し、組織への貢献だけでなく成果の理由を考え、職員の納得度を高めることが必要である。国は、公務員制度改革や人事院勧告などで、職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握し、行動類型基準等評価制度の整備を進める方針を示しており、本市としても、このような国の方針を踏まえ、能力と実績に基づく人事管理を基本に人事考課の見直しを図る。</p>				
期待される改革の効果	<p>能力と実績に応じた適切な処遇の実現。 組織目標と職務行動や成果をリンクさせ組織力を高められること。 期待される貢献レベルと現状との乖離を明確にして人材の育成を図ること。 仕事と人の適切なマッチングを行うこと。 優れた人材（幹部候補者等）の選抜。 管理者のマネジメント能力や機能の育成や評価を行えること。 評価に対する信憑性や納得性を高めること。</p>				
特記事項					

集中改革プラン改革事項別補足説明資料

担当所属	総務部人事課・職員研修所			改革番号	82
改革事項	職員研修業務の見直し及び人事考課との連携強化				
改革内容及び年次計画	新四日市市人材育成基本方針（平成16年2月改訂）に基づく人材育成、経営感覚や政策形成能力等の養成により職員の意識改革を進める。また、市民とのパートナーシップ、説明責任能力、接遇、人権意識・倫理観等についてより実効性のある研修を実施し、職員の資質向上、協働意識の醸成を図る。さらに、職員の意欲、能力、実績を重視した人事管理を推進するため、研修による効果測定と人事考課との連携を強化する。				
	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
	人事考課との連携強化の検討	人事考課との連携強化の制度設計及び実施	人事考課との連携強化の実施		
業務棚卸表	上位又は任務目的		職員の効率的な活用 市職員の能力の十分な発揮		
	業務2桁又は4桁手段		効果的な人材活用、人事諸制度の改革による職員の効果的活用		
問題点の整理 ・ 改革事項選択の理由 ・ 改革内容の説明等	分権化時代に対応した専門能力、政策形成能力、経営感覚、情報管理能力、市民とのコミュニケーション能力など職員の能力開発及び意識改革を図ることが必要となっている。また、能力と意欲を兼ね備えた人材の登用を進め、年功にとられない能力と実績に基づく昇任制度や給与の改善を図っていくことが重要であるため、研修による効果測定を今以上に人事考課に反映する仕組みづくりを進める。				
期待される改革の効果	職員個人の能力を高め、将来の組織に貢献できる可能性を高めること。 組織力の向上。 組織のリーダーの育成や選抜。				
特記事項					

集中改革プラン改革事項別補足説明資料

担当所属	総務部人事課	改革番号	83	
改革事項	時間外勤務の縮減			
改革内容及び年次計画	人件費総額の抑制、職員の健康管理の両面から時間外勤務の管理を徹底する。また、ノー残業デー及び週休日の勤務の振替による休日の確保を図る。時間外勤務の月平均30時間を超える所属を減少させるとともに、総時間数について5年間で平成16年度比15%以上の削減を目指す。			
	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
	○	○	○	○
時間外勤務適正化計画の作成及び管理の実施 産業医による長時間時間外勤務者の相談委託				
業務棚卸表	上位又は任務目的	職員の効率的な活用 市職員の能力の十分な発揮		
	業務2桁又は4桁手段	効果的な人材活用、人事諸制度の改革による職員の効果的活用		
問題点の整理 ・ 改革事項選択の理由 ・ 改革内容の説明等	時間外勤務は、職員の健康への影響、業務能率の低下、人件費等経費の増加等を伴うことから、業務上真に必要な場合に限るようにする必要がある。勤務時間管理の徹底、業務改善による業務の効率化・委託化、業務量に応じた人員配置の流動化など取り組みを進め、計画的に長時間及び恒常的時間外勤務の解消を図る必要がある。			
期待される改革の効果	職員の健康の維持・向上、作業能率の確保、経費の削減等。			
特記事項				

集中改革プラン改革事項別補足説明資料

担当所属	総務部人事課	改革番号	84	
改革事項	特別休暇等制度の見直し			
改革内容及び年次計画	国家公務員や他の地方公務員との均衡を考慮し、特別休暇等制度の見直しを図る。			
	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
		リフレッシュ休暇など特別休暇、病気休暇等の制度の見直し検討	特別休暇、病気休暇等の見直し	特別休暇、病気休暇等の見直し
業務棚卸表	上位又は任務目的	職員の効率的な活用 市職員の能力の十分な発揮		
	業務2桁又は4桁手段	効果的な人材活用、人事諸制度の改革による職員の効果的活用		
問題点の整理 ・ 改革事項選択の理由 ・ 改革内容の説明等	特別休暇（職員が特別の事由により勤務しないことが相当である場合として認められる休暇（選挙権等公民権行使、裁判所等証人等出頭、骨髄移植、災害・障害者等への社会貢献活動、結婚、産前産後、出産補助、親族等死亡、夏季、リフレッシュなど））、病気休暇等は、条例及び規則で定め運用している。特別休暇、病気休暇等について、国家公務員と比べ上回る水準にあるものもあり、国家公務員制度に準拠するとともに、他の地方公共団体との均衡を図り、本市独自の制度を見直す。			
期待される改革の効果	休暇制度の適正化を図られる。			
特記事項				

集中改革プラン改革事項別補足説明資料

担当所属	総務部人事課	改革番号	85	
改革事項	職員福利厚生事業の見直し			
改革内容及び年次計画	職員の福利厚生事業については、社会経済状況・生活スタイルの変化、公平性及び公費負担の適正化等の観点から、事業の見直しを行う。			
	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
	平成21年度			
	補助金の見直し、実施			
業務棚卸表	上位又は任務目的	市職員の能力の十分な発揮		
	業務2桁又は4桁手段	福利厚生事業の適正な実施		
問題点の整理 ・ 改革事項選択の理由 ・ 改革内容の説明等	現在の福利厚生事業について、共济会に対する補助金のあり方を見直す中で、会費負担によるものと公費（事業者）負担によるものとを事業内容について、見直しを行うとともに、市民に対してより適正な公費負担となるように見直しを行う。			
期待される改革の効果	経費の削減			
特記事項				