

課 題	具体的取組	取組目標	5年間の取組成果	主な実績
2 人材の弾力的運用	①職員の職種職域を転換(職員の多能工化)し人事異動を拡大	<p>職員の能力を最大限活用するため、職員の多能工化(一人の職員が複数の業務をこなす)を図るとともに、局と局・区をまたがる大幅な人事異動に取り組む</p> <p>(1)人事異動の活性化、職員の多能工化を図り、職員の意欲を高めるため技能職員の職種を一本化し、局と局等をまたがる人事異動を促進する</p> <p>(2)一般行政職員は、採用後10年の期間毎に2回は局と局、局と区間の人事異動を経験させるルールなど、従前の規模を大幅に上回る人事交流を実施</p>	<p>技能労務職員の職種・勤務内容を再編整備し、19種類の職種を技能職員に一本化し、局から区への配置転換などを実施することができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 技能職員の異動者数 延べ1,149人(18年4月～22年4月) <p>一般行政職員については、新たな人事交流基準を策定し、従前基準での人事異動を上回ることができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 17年度(従前基準) 348人 18年度: 602人 19年度: 648人 20年度: 604人 21年度: 586人 22年度: 460人 	<ul style="list-style-type: none"> 技能労務職員の再編整備、職種を技能職員に一本化(18年4月) 一般行政職員の新たな人事異動基準を策定(18年3月)
	②勤務形態の多様化	<p>勤務形態の多様化のため、法改正の働きかけも含め新たな制度構築に取り組む</p> <p>大幅な人員削減を進める一方で、新たに求められる行政ニーズに迅速・的確に対応するための公務能率の向上を図るため、また、少子高齢化の進展による育児・介護等の個人的事情への配慮等の観点より、多様な勤務形態の導入について検討する。</p>	<p>時間休暇制度や早出・遅出勤務制度の導入を図るとともに、育児・介護などに対する対応についても制度化を図ることで勤務形態の多様化に対応することができた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 夜間大学への通学や育児・介護に関わる職員に対する仕事との両立を支援するための職務免除を新設(18年4月) 時間休暇制度の導入(20年4月) 早出、遅出勤務制度の導入(20年4月) 育児短時間勤務制度の導入(20年4月) 育児休業法の改正に伴う育児休業等の制度の改正(22年6月)
	③局部長ポスト等経営層や専門的分野への外部人材の登用、庁内公募の拡大	<p>局部長級ポストなど経営層や専門的技術が求められるポストに公募も活用しながら外部人材を登用する</p> <p>(1)登用ポスト及び求める人材を明確にし、人材を活用</p> <p>(2)意欲ある職員の能力を最大限発揮させ、行政サービスの向上に資するため、庁内公募を拡大する</p> <p>(3)民間企業等への派遣についても庁内公募を拡大するとともに、外部人材の登用に取組む</p>	<p>庁内公募については、区長を含めた部長級ポストまで範囲を拡大し実施し、職員の能力開発を行うとともに専門分野への外部人材の登用も行うことにより行政サービスの向上を図ることができた。</p> <p>庁内公募の実施 18年度～22年度 延べ215業務 外部人材の登用(主な登用実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> 局長級: 総務局 IT改革監 部長級: 水道局マゼンタ改革担当部長 課長級: 特定課題監査担当課長・美術館学芸担当課長・広報主幹など 	<p>庁内公募の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 18年度: 53業務 19年度: 41業務 20年度: 46業務 21年度: 38業務 22年度: 37業務 23年度: 41業務