

2 区役所・市役所力の強化

事項	23年度の取組内容
事項2-⑥ 市政改革を進めるための人材マネジメント	
<p>【趣旨・目的】 限られた人材の士気と能力及び組織パフォーマンスの向上(職員数抑制への対応)と、仕事の目標・機軸の明確化、人事評価の透明性の向上、職員間の認識共有化など「仕事の見える化」(職員気質の多様化等への対応)を推進する。</p>	<p>ア 平成24年度の新規採用者からこれまでのあり方を見直し社会人経験者の採用を推進</p>
<p>【取組の考え方(戦略)】</p> <p>ア 新しい大阪市政に求められる職員像を明確化し、人物重視の採用と社会人経験者の採用を推進する。</p> <p>イ 多角的な視点から物事を見つめることのできる人材と、特に高度な専門性を有する人材とをバランスよく養成する。(一般行政職員)</p> <p>ウ 区役所業務の特性を重視した人事異動を推進する。</p> <p>エ 人材育成のための人事評価を徹底する。</p> <p>オ 給与制度への勤務成績の反映を推進する。</p> <p>カ 変化に対応し役割に応じた働きができる職員を育成する階層別研修プログラムを実施する。</p> <p>キ 職場内コミュニケーションを推進する。</p> <p>ク 技能職員業務の特性を「地域から市政を変える」新しい取組に最大限活用するなど技能職員の今後のあり方を明確化する。</p> <p>ケ 一時的、補完的業務などについては、臨時的任用職員、任期付職員等を活用し、本務職員業務を協働のコーディネート、企画・立案、公権力行使などの業務に純化する</p> <p>コ 職員の服務規律を確保する。</p>	<p>イ及びウ 平成22年度に策定した、多角的な視点から物事を見つめることのできる人材と特に高度な専門性を有する人材とをバランスよく養成するとともに、区役所業務の特性を重視した新しい人事異動基準(係員)に基づく人事異動を平成23年度から実施</p> <p>エ 職員研修等により意識浸透に取り組む。</p> <p>オ 平成23年度以降も引き続き実施</p> <p>カ 平成23年度研修プログラムから順次実施</p> <p>キ 平成23年度から全局・区役所で幹部職員と若手職員等との懇談会等を実施(各局・区役所の不祥事根絶プログラムに明記)</p> <p>ク 平成23年度以降の人事異動において順次実施(地域担当制への活用など)</p> <p>ケ 平成23年度以降継続的に推進</p> <p>コ 職場内コミュニケーションを推進し不祥事の根絶を図る。</p>
<p>【成果目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員アンケートにおいて、士気と能力の向上及び仕事の「見える化」にかかる取組に対する肯定的な認識80%を達成する。 特に人事評価に対しては、理解度(理解している・おおむね理解してる)90%、満足度(不満はない)75%を達成する。 	<p>【業績目標】 同上</p>

24年3月末までの主な取組	業績目標の達成状況	戦略の進捗状況の評価	次年度以降の課題	課題への対応に向けた次年度以降の取組の方向性と取組内容
<p>ア 社会人経験者を対象とした採用試験要綱を公表。 ・試験区分:事務・行政 ・採用予定者数:5名程度 ・採用予定日:平成24年4月1日</p> <p>イ及びウ ・平成23年度所属間人事異動者(事務職員)393名うち、局区間異動者 274名。 (人事異動における局区間異動の割合69.7%)</p> <p>エ ・新任評価者研修を7～8月に計5回実施。 係長級 449名 技能統括主任・部門監理主任 139名 ・課長級・課長代理級職員を対象とした「人材育成・面談訓練」を8月に計22回実施。 対象者 1,897名 ・人事評価制度職場グループワークの実施を各所属へ通知(7月)し、9月末までに実施。</p> <p>オ 平成24年1月実施。</p> <p>カ 「人材育成基本方針」に基づき、若手層に対する実践力の強化・管理監督者のチーム力強化に資する人的マネジメントの強化・基幹的人材育成のための選抜型研修(＝行政経営研修)の実施など、各階層別研修において、変化に対応し役割に応じた働きができる職員の実現に向けた講義内容をカリキュラムに導入。</p> <p>キ及びク ・各所属で所属長等と若手職員との懇親会、所属長による職場巡視等のコミュニケーション推進のための取組みを実施又は検討。 ・課長・課長代理級を対象とした服務研修の実施(6/24～7/14)、職場服務研修(7/19～)。 ・区役所、事業所に対する服務査察の実施。</p> <p>ク ・地域安全防犯業務の体制強化。 14名(別途再任用職員4名)を配置。 ・「地域安全対策業務」から「地域安全防犯業務」と名称を変更し、街頭犯罪発生件数ワースト1返上に向けた地域安全防犯業務について重点的に取組むとともに、これまで実施している安全対策業務を実施。</p> <p>ケ 各所属に対して非正規職員等の活用や民間活用などの積極的な推進を行い、平成24年度事務事業の執行体制について計画するよう依頼。(6月)</p>	<p>①</p>	<p>・社会人経験者を対象とした採用試験を実施し平成24年4月1日に採用する予定。 ・また、勤務成績の給与反映実施、職員研修等の着実な実施、所属長による職場巡視や若手職員との交流を行うなど、各項目について概ね目標を達成したと考えている。 ・階層別研修プログラムについても、有効な取組ができた。</p>	<p>・平成24年2月公表の「市政改革プラン」基本方針編(案)において、人事給与制度改革が掲げられており、現在、検討を進めている。 ・また、府市統合に向け検討が必要となった具体的な課題等については次年度において解決に向け取り組む。 ・階層別研修プログラムについては、変化に対応し役割に応じた働きができる職員の実現に向けて、継続的に地道な取組が必要である。</p>	<p>・府市統合に向け、大阪府、大阪市の人事面での課題を取りまとめ、その課題解決のため整合性を図るよう各分野において検討を行う。 ・階層別研修プログラムについては、引き続き取組を進める。</p>