

第2次あきる野市行政改革推進プラン(改訂版)進捗状況一覧

5 人材育成と組織管理

取組の概要	取組の概要	実施年度	平成25年度の実施内容	平成26年度の実施計画
取組58 地域に根ざした職員の育成 担当課 全課	引き続き、研修や地域との交流を積極的に図ることにより、地域に根ざした職員の育成に取り組みます。	平成25年度 平成26年度 実施	研修としては、新任職員研修の中の「協働のまちづくり」(13人)、現任研修(政策課題研究15人)、係長現任研修(自治体政策の現状と課題・政策課題研究8人)、専門実務研修課程「住民と行政の協働」(1人)により、地域に根ざした職員の育成に取り組んだ。 地域に出向く取組としては、 市職員によるボランティアを募集し、森林サポートレンジャー(11回の活動に延べ47人)、地域コミュニティ応援隊(30回の活動に延べ111人)及び地域産業活性化応援隊(3回の活動に延べ18人)により、地域との交流を図った。	研修や地域との交流を図ることにより、地域課題の把握や情報の収集、市民との対話による相互理解を深め、地域特性を生かした政策形成ができる職員の育成に取り組む。
取組59 人事考課制度の運用向上 担当課 職員課	引き続き、職員の昇給や昇任試験(係長及び課長)、昇任選考(主任、課長補佐及び部長)において、人事考課制度を活用していきます。	平成25年度 平成26年度 実施	公正かつ適正な人事管理を行うため、 能力・実績主義に基づく人事考課の評定結果により、職員の昇給を実施した。 平成24年度から導入している管理職への業績評価を人事考課の成績に反映するとともに、昇任試験(係長及び課長)及び昇任選考(主任、課長補佐及び部長)においても、人事考課等の勤務成績を反映させた。	人事考課の評定結果により、職員の昇給を実施し、昇任試験及び昇任選考において、人事考課等の勤務成績を反映させる。また、管理職に加え、係長職以上の職員に業績評価制度を導入し、人事考課の成績に反映させる。
取組60 職員からの提案制度の充実 担当課 企画政策課	引き続き、自由提案による「職員からの提案」を実施するとともに、行政課題を解決するための課題提案による実施について、検討します。	平成25年度 平成26年度 検討・実施	「職員からの提案」は、平成24年度に募集して間もないことから実施を見送った。 また、「事務改善等の実績」は、複数年度ごとに実施することとしており、平成24年度に募集しているため、実施していない。	提案の審査方法や審査基準などを見直し、あきる野市職員提案制度実施要綱を改正する。 「職員からの提案」は、要綱を改正した時点で実施することとし、併せて募集していた「事務改善等の実績」は、「事務事業の見直し」の取組において、事務改善、廃止、統合、中止、縮小等の状況を把握することとし、実施しない。
取組61 簡素で効率的な組織の見直し 担当課 企画政策課 各課	引き続き、組織の統廃合により、業務を効率的かつ効果的に推進するとともに、職員を流動的に動員できる制度の活用を図ります。	平成25年度 平成26年度 実施	新たな行政課題や市民ニーズに即応した施策を総合的かつ機動的に展開できるようにするため、平成26年度の組織改正を行った。 (企画政策課) 〔組織改正の内容〕 ・映像を活用した観光プロモーションを展開する体制を強化するため、観光まちづくり活動課にフィルムコミッション係を設置した。 ・会計に関する業務の効率化を図るため、会計課出納係と審査係を統合し、会計課会計係とした。 ・第68回国民体育大会の各競技が終了したことに伴い、国体推進室を廃止した。	新たな行政課題や市民ニーズに即応した施策を総合的かつ機動的に展開できるようにするため、組織の統廃合を行い、業務を効率的かつ効果的に推進する。(企画政策課)

5 人材育成と組織管理

取組の概要	取組の概要	実施年度	平成25年度の実施内容	平成26年度の実施計画
			職員の流動体制について、効率的かつ柔軟な組織運営を図るため、「あきる野市職員の流動的勤務実施要綱」に基づき実施した。(職員課) 〔平成25年度の実績〕 東京都議会議員及びあきる野市議会議員同時選挙執行事務(1人) 寿大学の「映画鑑賞教室」における映画上映及び講演(1人) 東京都議会議員及びあきる野市議会議員同時選挙準備事務(14人) 職員採用説明会(2人) 参議院議員選挙執行事務(1人) 参議院議員選挙準備事務(17人) 職員(保健師)採用試験(3人) 東京都知事選挙準備事務(16人)	職員の流動体制について、効率的かつ柔軟な組織運営を図るため、「あきる野市職員の流動的勤務実施要綱」に基づき実施する。
取組62 定員管理の適正化 担当課 職員課	引き続き、計画的な職員採用による年齢構成の平準化に努めるとともに、適正な人事配置を進めます。	平成25年度 平成26年度 実施	新規職員を13人採用し、職員数を422人とした。前年度に比べ7人の職員を削減する中で、適正な人事配置を行った。職員が増員となった主な部署は、生活福祉課や施設営繕課などで、職員減の大きな要因は、再任用職員や非常勤職員の効率的な活用、秋川体育館・中央公民館と秋川キララホールへの指定管理者制度の導入などである。 【取組による人件費の削減額】 30,453,000円(非常勤職員等は含まない)	平成26年4月1日に新規職員を14人採用し、職員数を415人とする。前年度に比べ7人の職員を削減する中で、適正な人事配置を行う。職員が増員となる主な部署は、地域防災課や観光まちづくり活動課などで、職員減の大きな要因は、再任用職員や非常勤職員の効率的な活用、市民課窓口の一部業務委託や地域包括支援センターの業務委託、国体推進室の廃止などである。
取組63 多様な雇用形態の推進 ～非常勤職員等の活用～ 担当課 職員課	引き続き、多様な人材を活用すること、また多様な雇用形態を推進することにより、行財政運営の効率化に努めます。	平成25年度 平成26年度 実施	児童館、施設営繕課、図書館などに再任用職員等を配置することにより、人件費を削減し、行財政運営の効率化に努めた。 職員数 429人⇒422人(30,453,000円削減) 非常勤職員 400人⇒410人(8,269,000円削減) 非常勤嘱託員 204人⇒204人(1,153,000円削減) 再任用職員 42人⇒37人(17,981,000円削減) 【非常勤職員等人件費の削減額】 27,403,000円	職員数の適正管理を行いながら、多様な人材の活用、多様な雇用形態を推進することにより、行財政運営の効率化に努める。
取組64 再任用職員の雇用形態の検討 担当課 職員課	平成26年度の再任用職員数は、44人程度となることが予想されることから、引き続き、再任用職員の雇用形態(管理職としての再任用やフルタイムでの再任用など)について、検討していきます。	平成25年度 平成26年度 実施	退職時に部長級の職にあった職員について、人事管理上の呼称名を参与とし、配属先の職務の他、知識を生かした職員の指導及び育成を行い、管理運営について助言及び進言ができるものとした。 平成25年4月1日現在の再任用職員数は37人。(うち参与は6人)	退職時に部長級の職にあった職員について、人事管理上の呼称名を参与とし、配属先の職務の他、知識を生かした職員の指導及び育成、管理運営についての助言及び進言を行う。 平成26年4月1日現在の再任用職員数は40人。(うち参与は5人)