

第2次あきる野市行政改革推進プラン(実施計画)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22年度の実施内容	平成23年度の実施内容	平成24年度の実施内容
取組52 人材育成基本方針の策定 担当課 職員課	地方分権が進む中、地方自治体には、自己決定・自己責任の原則のもと、社会情勢の変化や多様化する市民ニーズに的確に対応しながら、最少のコストで最大のサービスを将来にわたって安定的に提供していくことが求められている。また、地方分権化時代にふさわしい自覚と責任を持った自立した職員が求められている。 このような中、市が求める職員像や人材育成の方策などを示す基本方針を策定し、人事配置・人事管理などの総合的な人材育成に取り組む。	平成22年度 検討 平成23年度 策定	職員の能力開発を効果的に進め、「職員力」を高めるため、体系的・計画的に人材育成に取り組む必要があり、その基本的方向を明らかにするため、「あきる野市人材育成基本方針」を策定した。	「あきる野市人材育成基本方針」に基づき、人事管理、職員研修、職場環境の整備を充実することにより、 人材育成の推進に取り組んだ。	人材育成の推進を目的に全職員を対象に実施した「あきる野市職員意識調査」の結果を踏まえ、あきる野市人材育成基本方針の重点方策である、人事管理、職員研修、職場環境の整備について取り組むとともに、 平成25年度から所属長による人材育成を計画的かつ具体的に推進するための事業を実施することとした。
取組53 地域に根ざした職員の育成 担当課 全課	職員が積極的に地域に出向き、地域の課題や情報を収集するとともに、市民との対話により相互理解を深めることは、協働のまちづくりの基礎となるものである。 このため、日々の業務や研修を通じて積極的に地域と交流を図ることにより、地域特性を活かした政策形成ができる職員を育成する。	平成21年度 実施	研修としては、市独自研修として、新任職員研修(4日・12人)、ファシリテーター養成研修(2日・受講者22人)、派遣研修として、現任研修(政策課題研究4日・1人)、係長現任研修(政策課題研究4日・11人)、専門実務研修課程「まちづくり」(8日・1人)により取り組んだ。 また、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51人(10回の活動に延べ138人参加)、地域コミュニティー応援隊53人(33回の活動に延べ183人参加)により、地域との交流を図った。	研修としては、市独自研修として、政策立案研修(3日・20人)、特別研修「協働のまちづくり」(1日・68人)、派遣研修として、現任研修(政策課題研究2日・21人)、現任研修(政策課題研修3日・32人)、係長現任研修(政策課題研究3日、10人)により、取り組んだ。 また、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62人(19回の活動に延べ138人)、地域コミュニティー応援隊53人(35回の活動に延べ150人)及び地域産業活性化応援隊37人(5回の活動に延べ31人)により、地域との交流を図った。	研修としては、市独自研修として、政策立案研修(3日・18人)、派遣研修として、現任研修(政策課題研究3日・3人)、係長現任研修(自治体政策の現状と課題・政策課題研究3日・16人)により、取り組んだ。 また、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63人(10回の活動に延べ47人)、地域コミュニティー応援隊55人(31回の活動に延べ133人)及び地域産業活性化応援隊36人(6回の活動に延べ18人)により、地域との交流を図った。
取組54 人事考課制度の運用向上 担当課 職員課	人事考課(評価)制度については、職員の能力開発や指導育成などをもって公正かつ適正な人事管理を行うものである。 平成21年度からは、人事考課により把握した職員の勤務評定を活用し、これに応じた給与制度を導入するとともに、係長級と課長級への任用には、昇任試験を実施し、活用している。今後は、本制度の運用の向上を図っていく。	平成21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、職員の昇任試験(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。	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、職員の昇任試験(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。	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、職員の昇任試験(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。 また、平成24年度から管理職に業務評価制度を導入し、人事考課の成績に反映させている。
取組55 職員からの提案制度の充実 担当課 企画政策課	職員からの提案制度は、職員の自発的参加により、職員のやる気の醸成や能力の向上につながるものであり、事務改善や経費削減、収入増加、市民サービスの向上等、活力のある行政運営に寄与している。 この取組を更に充実させるため、所管課で取り組んでいる業務改善についても、その対象に加えるなど、全庁的に制度の充実に取り組む。	平成22年度 検討・実施	職員からの提案制度の充実を図るため、「職員からの提案」の募集に合わせて、所管部署で取り組んでいる「 事務改善等の実績 」について募集した。 提案件数が18件あり、そのうち4件を表彰した。 また、あきる野市職員提案制度実施要綱の改正は、平成22年度に実施した「職員からの提案」及び「 事務改善等の実績 」の実施状況を検証した上で改正することとしたため、見合わせた。	募集期間を定めずに、提案がある場合は企画政策課で事前相談を行う対応とした。 また、「 事務改善等の実績 」を募集する予定であったが、「職員からの提案」の募集期間を定めなかったことや複数年度ごとに実施したほうが効率的であると判断し、実施しなかった。 あきる野市職員提案制度実施要綱は、実態に即して改正を検討したが見合わせた。	あきる野市職員提案制度実施要綱に基づき、「職員からの提案」を募集するとともに、所管課で取り組んでいる「 事務改善等の実績 」を募集した。提出のあった7件の職員からの提案について、事務改善委員会で審査し、市長へ報告した結果、直ちに実施に移す提案はなかったが、提案に対する創意工夫や研究・努力などを評価し、「奨励賞」「努力賞」「アイデア賞」を贈った。なお、報告のあった7件の事務改善等の実績については、表彰の対象となる取組はなかった。

第2次あきる野市行政改革推進プラン(実施計画)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22年度の実施内容	平成23年度の実施内容	平成24年度の実施内容
<p>取組56 簡素で効率的な組織の見直し</p> <p>担当課 企画政策課 各課</p>	<p>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。 また、効率的かつ柔軟な組織運営を図るため、職員を流動的に動員できる制度の活用を図っていく。</p>	<p>平成21年度 実施</p>	<p>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、組織のあり方に関する基本的な方向性に基づき、平成23年度の組織改正を行った。(企画政策課) <ul style="list-style-type: none"> 東秋留保育園を民設民営化することに伴い、児童課の東秋留保育園係を廃止した。 体育課のいきいきセンター係と体育振興係を統合して体育振興係とした。 <p>【組織のあり方に関する基本的な方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新たな行政課題や住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な組織体制とする。 効率的かつ効果的な組織体制への改革を推進し、施策体系に基づく組織体制等の見直しを進める。 具体的には、施策体系に基づき、個々の施策の目的を踏まえて、組織の統廃合を行い、業務を効率的かつ効果的に推進できるようにする。 </p>	<p>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、組織のあり方に関する基本的な方向性に基づき、平成24年度の組織改正を行った。(企画政策課) <ul style="list-style-type: none"> 環境施策の推進体制の強化と環境衛生事務の効率的な執行を図るため、環境課と環境の森推進室を「環境政策課」と「生活環境課」とし、「環境政策課」に「環境政策係」と「環境の森推進係」、「生活環境課」に「生活環境係」と「清掃・リサイクル係」を設置した。 観光施策の推進体制の強化を図るため、商工観光課と地域産業推進室を統合して「観光商工課」とし、「観光まちづくり係」と「商工振興係」を設置した。 市民プールの管理運営を指定管理者に移行したため、市民プール係を廃止し、体育課体育振興係を「スポーツ推進課スポーツ推進係」に改正した。 </p>	<p>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、組織のあり方に関する基本的な方向性に基づき、平成25年度の組織改正を行った。(企画政策課) <ul style="list-style-type: none"> 市税の徴収などの業務の効率化を図るため、徴税課管理係と収納係を統合し、徴税係とした。 観光商工の振興施策を効率的に展開するため、観光商工課観光まちづくり係と商工振興係を統合し、観光商工係とした。 自然環境や歴史・文化などの地域資源を活用した観光施策を推進するため、観光まちづくり活動課秋川溪谷観光係とふるさと文化創生係を新設した。 権限移譲や制度改正により母子保健と予防接種の業務が増大したため、健康課母子・予防係を母子保健係と予防推進係の2係に分けた。 下水道工事に関する業務を委託することに伴い、下水道課の業務を管理課に移行して下水道課を廃止し、管理課に下水道係を設置した。 公共施設の修繕や道路、橋りょうの保全など、まちづくりを計画的かつ一体的に推進していく体制を強化するため、施設営繕課を総務部から都市整備部に移行した。 秋川体育館と中央公民館の管理(中央公民館は施設・設備管理と窓口業務のみ)を指定管理者に移行することに伴い、生涯学習推進課、スポーツ推進課、公民館を統合し、生涯学習スポーツ課とした。 中央図書館増戸分室の業務を委託することに伴い、図書館増戸分室係を廃止した。 秋川キララホールの管理を指定管理者に移行することに伴い、秋川キララホールの組織を廃止した。 五日市出張所内に「地域活性化協働センター」を設置し、環境経済部環境政策課及び観光まちづくり活動課を配置した。 </p>

第2次あきる野市行政改革推進プラン(実施計画)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22年度の実施内容	平成23年度の実施内容	平成24年度の実施内容
			<p>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)</p> <p>【平成22年度の実績】 3歳児健診(1人) 参議院議員選挙準備事務(11人) 参議院議員選挙期日前投票事務(9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) 国税徴収法第142条及び第144条による搜索実施に係る立会い(4人) 後期高齢者医療制度等に関すること(1人) 市民相談窓口に関すること(1人) 平成23年度市民税・都民税申告及び平成22年分確定申告(11人) 東京都知事選挙準備事務(10人)</p>	<p>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)</p> <p>【平成23年度の実績】 東京都知事選挙準備事務(11人) 東京都知事選挙期日前投票事務(10人) 3～4か月児乳児健康診査事業(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) あきる野市長選挙準備事務(11人) あきる野市長選挙期日前投票事務(16人) 平成24年度市民税・都民税申告及び平成23年分所得税確定申告(12人) 保健師採用試験(2人) 1歳6か月健診(1人)</p>	<p>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)</p> <p>【平成24年度の実績】 高齢者福祉施策事業(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) 道路設計委託、道路工事設計及び関係課調整(1人) 職員採用試験(4人) 衆議院議員選挙及び東京都知事選挙事務(1人) 衆議院議員選挙及び東京都知事選挙準備事務(13人) 衆議院議員選挙及び東京都知事選挙期日前投票事務(10人) 保健師採用試験(3人)</p>
<p>取組57 定員管理の適正化</p> <p>担当課 職員課</p>	<p>本市の職員数は、あきる野市定員適正化計画に基づき削減を進めているが、年齢構成に著しいひずみが生じており、この状態は組織的に多くの問題を抱えている。今後、数年にわたり継続する職員の大量退職を捉えて、年齢構成の平準化に努める。また、新規事業や制度改正等により発生する行政需要や課題に的確に対応するため、計画的な職員採用と人事配置を進める。</p>	<p>平成21年度 実施</p>	<p>新規職員を12人採用し、職員数を450人とした。前年度に比べ18人の職員を削減する中で、適正な人事配置を行った。また、定員適正化計画を大幅に上回る職員の削減となった。(計画人員より24人減員)職員増となった主な部署は、新設した環境の森推進室及び国体準備室である。職員減の大きな要因は、水道業務の東京都移管、再任用職員や非常勤職員の効率的な活用による欠員不補充(職員)などである。</p> <p>【取組による人件費の削減額】 222,281,000円(非常勤職員等は含まない)</p>	<p>新規職員を17人採用し、職員数を437人とした。前年度に比べ13人の職員を削減する中で、適正な人事配置を行った。また、定員適正化計画を大幅に上回る職員の削減となった。(計画人員より30人減員)職員増となった主な部署は、地域防災課防災安全係、生活福祉課保護係、国体推進室である。職員減の大きな要因は、東秋留保育園の民営化、再任用職員や非常勤職員の効率的な活用による欠員不補充(職員)などである。</p> <p>【取組による人件費の削減額】 157,525,000円(非常勤職員等は含まない)</p>	<p>新規職員を13人採用し、職員数を429人とした。前年度に比べ8人の職員を削減する中で、適正な人事配置を行った。職員増となった主な部署は、都市計画課計画係、建設課用地係、国体推進室である。職員減の大きな要因は、保険年金課、神明保育園での再任用職員や非常勤職員の効率的な活用による欠員不補充と市民プールに指定管理者制度を導入したことである。</p> <p>【取組による人件費の削減額】 200,840,000円(非常勤職員等は含まない)</p>
<p>取組58 再任用職員の雇用形態の検討</p> <p>担当課 職員課</p>	<p>再任用職員の任期は、順次延長しており、平成21年度の定年退職者からは、65歳になる年の年度末になります。本プランの計画期間(平成22年度～平成24年度)中の定年退職者数は55人であり、今後、再任用を希望する職員の増加が予想されることから、長年培った知識や経験を十分に活用するため、再任用職員の職域の拡大等を検討し、効率的かつ効果的な運用を図る。</p>	<p>平成21年度 平成22年度 検討 平成23年度 実施</p>	<p>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22年4月1日現在の再任用職員数は26人。(うち参与は5人)</p>	<p>退職時に部長級の職にあった職員の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23年4月1日現在の再任用職員数は38人。(うち参与は6人)</p>	<p>退職時に部長級の職にあった職員の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24年4月1日現在の再任用職員数は42人。(うち参与は8人)</p>

第2次あきる野市行政改革推進プラン(実施計画)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22年度の実施内容	平成23年度の実施内容	平成24年度の実施内容
<p>取組59 多様な雇用形態の推進 ～非常勤職員等の活用～</p> <p>担当課 職員課</p>	<p>市では、職員の定員適正化を進めている中、様々な業務を実施しており、これまでもその職務内容に応じて非常勤職員や非常勤嘱託員、再任用職員などの多様な人材を活用することにより、人件費を削減し、行政運営の効率化に努めている。 市の業務のうち、直接、職員が執行しなければならない業務を除き、その業務内容に対応した多様な雇用形態の職員を配置することで、人材の有効活用を図っていく。</p>	<p>平成21年度 実施</p>	<p>保育園や学校給食課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 468人⇒450人(2,22,281,000円削減) 非常勤職員 386人⇒385人(264,000円増加) 非常勤嘱託員 192人⇒206人(22,681,000円増加) 再任用職員 18人⇒26人(27,616,000円増加) 【非常勤職員等人件費の増加額】 50,561,000円 【総人件費の削減額】 171,720,000円</p>	<p>施設営繕課や市民課、農林課等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 450人⇒437人(157,525,000円削減) 非常勤職員 385人⇒402人(5,541,000円増加) 非常勤嘱託員 206人⇒197人(2,789,000円削減) 再任用職員 26人⇒38人(37,943,000円増加) 【非常勤職員等人件費の増加額】 40,695,000円 【総人件費の削減額】 116,830,000円</p>	<p>保険年金課や生活環境課、管理課等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 437人⇒429人(200,840,000円削減) 非常勤職員 402人⇒400人(13,678,000円増加) 非常勤嘱託員 197人⇒204人(830,000円増加) 再任用職員 38人⇒42人(14,944,000円増加) 【非常勤職員等人件費の増加額】 29,502,000円 【総人件費の削減額】 171,338,000円</p>