

長野市人事制度改革構想の具体的内容

	現状	課題	改革構想	構想目次
採用関係	<p>少数精鋭に徹した定員管理を基本</p> <p>再任用職員・嘱託職員の採用や事務事業の緊急度・優先度など状況変化に応じた必要な職種を採用</p> <p>正規職員は、若年層からの終身雇用を前提とし、一定の年齢枠を設定した競争試験により実施</p>	<p>従来の採用方法のほか、専門性や知識経験、優れた識見を有する多様な人材を確保し、組織としての総合力を高めていくことが必要</p>	<p>新卒者中心の採用試験制度の見直し</p> <p>社会人対象の試験枠を確保する方策を検討</p> <p>任期付職員の採用を含めた人材確保策の検討など</p>	7 多様な人材の確保
勤務評定関係	<p>勤務評定は管理職・係長用と主査・一般職員・技能労務職員用の2種により実施</p> <p>評定者は、2層(複数)の管理職によるものとし、評定表は毎年秋に作成し、人事異動や昇任に係る資料として活用</p> <p>勤務評定の作業段階においては、被評定者は一切介在しない</p> <p>評定項目や評定結果は、職員に明示されることはない</p> <p>評定項目は職位や職種に応じたものではなく、仕事の成果(結果)に関する視点が乏しい内容</p> <p>評定者が同一の目線で評定しているとは限らず、評定に対する信頼感の低下につながっている</p>	<p>勤務評定に係る透明性、信頼性、納得性、公正性などを確保する</p> <p>結果を人材育成に反映させる</p> <p>職員の処遇に客観的に結びつけていく</p>	<p>人事処遇の資料とするだけでなく、自分の強み弱みを自覚することを通して、人材育成や自己実現につなげるために実施</p> <p>人事評価制度の確立 能力評価と業績評価からなる人事評価制度を確立 業績評価には、目標管理の手法を活用</p> <p>自己申告・自己評価制度を導入 自己申告とは、能力開発や任用において本人が意欲と意思を表示すること 自己評価とは、取り組んだ仕事の成果や能力、職務への取り組み姿勢を自己評価し検証すること</p> <p>職場面談制度の実施 上司と部下のコミュニケーションを通じた信頼関係の構築 組織目標の徹底や適正な目標設定、能力や適性の把握、公正な評価の実施 被面談者の成長と自己実現に向け、主体的な行動を促進</p> <p>公平で公正な人事考課の実施に向けた取り組み 評価の公平性と客観性を高めるための考課者研修等の実施 多面(360度)評価を取り入れた研修の検討</p>	3 人事考課制度 4 各種人事制度 5 研修制度 8 その他の事項
異動・昇任(組織及び職制)関係	<p>異動や昇任は、その決定過程が職員にとって不透明</p> <p>庁内公募などにより、職員の意思の反映や意欲ある職員の登用など、適材適所の人員配置と任用に努めている</p>	<p>庁内公募などを充実発展</p> <p>職員自身が職務経歴を自ら選択することを支援する仕組みを構築</p> <p>若年層では多様な部門を経験させる</p> <p>職務適性を自ら判断できる仕組みを構築</p> <p>組織や職制を見直していくことも重要な視点</p> <p>昇任は極めて年功序列型であり、職員の職務上の能力や実績を適切に反映したものにはなっていない</p> <p>積極果敢な職場風土が醸成されにくい</p>	<p>人事考課制度を補完し、適材適所の人事配置に資するための異動や任用などのルールを各種人事制度として確立</p> <p>職員一人ひとりが、自己責任のもとに仕事上の将来像を描くこと(キャリアデザイン)を支援する仕組みを確立</p> <p>現行のスタッフ制の発展、グループ制の導入、専門職の設置、職位の見直し、人事権の弾力化など機動的な組織体制及び職制を検討</p> <p>新たな人事考課制度による考課結果を反映した配置及び任用ルールの検討</p>	3 人事考課制度 4 各種人事制度 8 その他の事項
研修関係	<p>研修は人材育成の中心的な手法であり、自己啓発(自主研修)、職場外研修、職場研修により体系的に職員の育成・能力開発を実施</p> <p>職員研修所が行う階層別研修等は、個々の職員の意識や意欲に関係なく受講を義務づけてきた傾向が強かった</p>	<p>個人に着目した計画的な能力開発を進める</p> <p>職員の主体的な能力開発を支援・相談する体制を強化する</p> <p>他の人事制度との連携を図った効率的・計画的な研修体系の構築が必要</p>	<p>個人に着目した計画的な能力開発と実践的な専門知識・能力の向上を図るための研修を充実</p> <p>主体的な能力開発を支援するため、希望・選択制の「自律型」研修を推進</p> <p>人材育成を管理監督者の職務として明確に位置付け、指導力を発揮するための研修を実施</p> <p>人事考課の結果を活用した能力開発など人事制度との効果的な連携を強化</p> <p>能力開発についての支援・相談体制の整備</p>	2 人事制度改革の全体像 3 人事考課制度 4 各種人事制度 5 研修制度
給与関係	<p>典型的な年功序列型であることから、職責や業績に応じた仕組みになっていない。</p> <p>経験年数に応じて昇給していく仕組みが確立され、職員の安定的な身分保障の源泉となっている。</p> <p>意欲を持ち、成果を上げた者が相応の処遇をされず、前例踏襲や事なかれ主義の組織風土に埋没してしまう事態につながってきた。</p>	<p>職員の能力や業績に相応した給与制度への転換を図っていくことが必要</p>	<p>現行の給与格付けの運用見直しを検討</p> <p>昇格などに伴う職責に応じた給与処遇が明確となる制度を検討</p>	6 給与制度
その他			<p>臨時・嘱託職員の任用、役割、評価、処遇等のあり方を検討</p> <p>超過勤務の縮減や心の健康管理を充実強化</p>	8 その他の事項