

行革検討委員会からの意見

① 人事・給与制度の構造改革

- ◆ 給与制度の見直しは、給与制度のバランスを是正することに重点を置いて進めるべき。特に中間層の給与水準が抑制されているという課題の解決に優先的に取り組むべき。
- ◆ 人事・給与制度改革案を検討するに当たっては、客観的かつ専門的な見地から助言を得るため、専門家で構成される諮問機関を設置すべき。
- ◆ 各取組の今後の進め方について再検討の上、新たなスケジュールを策定して当委員会に提出されたい。

② 働き方改革・働きがい改革

- ◆ 各部局の実態を踏まえて時間外勤務の要因を的確に把握し、業務の仕方や体制を改善しながら、時間外勤務の削減を進めるべき。

③ 人的資源の最適活用

- ◆ 今後行政の人的資源の制約が厳しくなる中で、「公」が「共助」、「私助」を上手くプラットフォームしながら地域を支えていくことが必要である。



市長からの指示

- ① 「岸和田市新行財政改革プラン」において示した考え方と方向性に従って人的資源の最適化の取組を進めること
- ② 人事・給与制度の構造改革、働き方改革・働きがい改革を含む主要な改革の取組について、庁内に若手職員・中堅職員を中心とするプロジェクト・チームを設置して、検討を進めること
- ③ 人事・給与制度の構造改革の検討と並行して、「今後どのような組織をめざすのか」、「どのような人材を育成しようとしているのか」を明確にするため、「人材育成基本方針」をアップデートすること
- ④ 「人材育成基本方針」の改正内容と人事・給与制度の構造改革に具体的内容について、客観的かつ専門的な見地からの助言を踏まえて検討を進めるため、令和6年度中のできるだけ早期に外部有識者で構成する専門委員会を設置すること

岸和田市新行財政改革プランの取組推進に向けたプロジェクト・チームの設置について

- ◆ 新行財政改革プランの主要な取組の推進を図るため、実務担当者によるPTを設置し、各取組の実施方策について調査・検討を進める。
- ◆ PTは、新行財政改革プランに定める取組の実現という共通の目標に向かって、**所属する組織の違いを超えて**、一体となって最善の方策を検討する。
- ◆ これからの時代に合った新しい市民サービスと行政運営体制を「創る改革」を進めるため、PTメンバーは次代を担う**中堅職員と若手職員で構成**する。

働き方改革・働きがい改革等GP

リーダー 人事課 人事能力開発担当長

サブ・リーダー 行財政改革課 行財政改革担当長

メンバー 企画課 担当員

人事課 担当員

IT推進課 担当員

行財政改革課 担当員

検討事項

- ・ 時間外勤務の削減ほか、働き方改革・働きがい改革に関する事項
- ・ 人材育成基本方針の改定
- ・ 人事考課制度の再構築
- ・ 職制の運用と昇任昇格管理の適正化
- ・ 昇任考査の見直し

給与制度の構造改革GP

リーダー 人事課 給与担当長

サブ・リーダー 行財政改革課 行財政改革担当長

メンバー 人事課 担当員

財政課 担当員

行財政改革課 担当員

検討事項

- ・ 「頑張った職員が報われる」給与制度の構築
- ・ 技能労務職員等の人事・給与制度の適正化
- ・ その他、給与制度の適正化に関する事項

幼保再編GP

リーダー こども園推進課

サブ・リーダー 公共建築マネジメント課

メンバー 行財政改革課、子育て施設課
教育総務部総務課

社会体育施設の再編GP

リーダー スポーツ振興課

サブ・リーダー 公共建築マネジメント課

メンバー 行財政改革課、スポーツ振興課
水とみどり課

社会教育施設の再編GP

リーダー 生涯学習課

サブ・リーダー 公共建築マネジメント課

メンバー 行財政改革課、生涯学習課

廃棄物行政の見直しGP

リーダー 廃棄物対策課

サブ・リーダー 行財政改革課

メンバー 財政課、企画課

※ 「組織機構と職制の再構築」については、組織機構検討委員会において庁内検討体制を決定する

「人材育成基本方針（平成14年3月策定）」に基づく取組の進捗

「人材育成基本方針」がめざすもの

- 現在の人事諸制度を改革し、戦略的・総合的な人事制度として再構築する
- 今後、人事管理の中心といえる昇任・処遇管理制度を含めた人事制度の全面的な改革が課題である

「人材育成基本方針」において示されている課題 (平成14年3月時点)

- ① 年功序列の人事管理となっている
- ② 管理職のリーダーシップが不十分である
- ③ 職員の意識改革と組織文化・風土の改善が必要
- ④ 組織・職場目標が明確にされていない
- ⑤ 事務・事業の改善に対し消極的である
- ⑥ 行財政改革の取組が末端まで浸透していない

「人材育成方針」で示されている取組の方針

- 不完全** 昇任基準の明確化をはかり、客観的な評価方法の確立に取り組む。
- 不完全** 人事考課制度は、能力・実績主義を基本とした、コンピテンシー(発揮能力)に基づく基準による評価とする。
- 不完全** 目標管理の手法による加点主義の評価により、職員のチャレンジ精神、積極性を引き出す制度をめざす。

上記課題と人事考課におけるコンピテンシーの評価項目との対応関係

①・②
リーダーシップ
職務遂行力

③・④・⑤・⑥
変革力
目標達成力

⑤・⑥
市民満足志向
自己能力開発

②・③・⑤
対人関係力
対人折衝力
etc.