

甲州市改革推進プログラム 実施計画書

項目番号	3	改革項目(大)	簡素で効率的な行財政システムの構築				所管課名
	4	改革項目(中)	人材育成と職員の能力開発				総務課
	1	改革項目(小)	人材育成と職員の能力の開発				
	1	実施項目の名称	甲州市人材育成基本方針の策定				担当名
集中改革プランでの取り組み		なし				人事	
改革の内容 (Plan)		<p>○行革の推進により組織のスリム化が図られる中で、職員数の削減は避けられず、職員一人ひとりが担う期待、役割はこれまで以上に大きくなっていくと考えられます。</p> <p>○地方分権の進展と多様化する住民ニーズに柔軟に対応できる人材の確保、育成が求められます。</p> <p>○広い視野、新たな発想で直面する行政課題に挑戦する意欲、高い専門性等を併せ持つ職員の育成を計画的に進めるため「甲州市人材育成基本方針」を定めます。</p>					
実施年度		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
スケジュール		・人材育成基本方針を検討します。	→	・人材育成基本方針を作成します。 ・基本方針に従い実施します。	→		
目標(数値等)		・人材育成基本方針を検討します。	→	・人材育成基本方針を作成します。 ・基本方針に従い実施します。	→		
想定される効果			→	・地方分権の進展と多様化する住民ニーズに柔軟に対応できる人材の確保、育成が進みます。	→		
平成二十年度	実施事項 (Do)	・人材育成基本方針については、検討委員会において検討を行い策定しました。					
	実施事項に対する効果 (Check)	・甲州市の人材育成戦略の必要性を認識することができました。					
	課題・改善策 (Action)	・「職員研修」をはじめ、「採用」、「異動」、「人事評価」、「給与」、「昇給」、「職場運営」を含めた7つの「人材資源管理制度」が、職員のモチベーションを高め、「自立」を促し、人材という資源を成長させることができるよう推進していきます。					
平成二十一年度	実施事項 (Do)	・昨年度策定した「人材育成基本計画」を実践していくための各種の仕組みづくりの検討を行いました。					
	実施事項に対する効果 (Check)	・昨年度策定した「人材育成基本方針」と「職場研修の手引き」を職員に周知し、重要性・必要性を認識することができました。					
	課題・改善策 (Action)	職員の意欲向上と能力開発を進め、組織の活性化と市民サービスの向上を目指し、仕組みづくりを進めていく必要があります。					

担当課・課長名	担当者名
総務課長 雨宮英司	広瀬佐苗

甲州市改革推進プログラム 実施計画書

項目番号	3	改革項目(大)	簡素で効率的な行財政システムの構築				所管課名
	4	改革項目(中)	人材育成と職員の能力開発				総務課
	1	改革項目(小)	人材育成と職員の能力開発				
	2	実施項目の名称		職員研修の充実			
集中改革プランでの取り組み		NO38 職員能力の向上に向けた研修会の実施					人事給与
改革の内容 (Plan)		<p>○行政需要の多様化に伴い、事務事業はますます高度化、複雑化する傾向にあります。</p> <p>○こうした状況に的確に対応していくためには、職員の職務執行能力を高める必要があります、そのための職員研修の充実は必要不可欠です。</p> <p>○職場内での研修の充実と共に他の自治体や民間企業などでの職場外研修にも取り組みます。</p> <p>○職員同士が自主的に実施する「グループ研究活動」を支援します。</p>					
実施年度		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
スケジュール		・職員研修を充実します。				→	
目標(数値等)		・職員研修を充実します。	・自主研究グループの設立を支援します。			→	
想定される効果		・研修内容の充実により、職員の資質や能力向上を図り、これからの時代に対応できる人材を育成することができます。				→	
平成二十年度	実施事項 (Do)	<ul style="list-style-type: none"> ・専門講師による「全職員研修会」を開催しました。 ・県内外の研修所主催の研修に参加しました。 ・各課において専門知識を向上するための研修会に参加しました。 ・山梨県市町村職員研修所が主催する研修会には、推薦者125名のうち116名が参加し終了しました。終了率は92.8%となります。 					
	実施事項に対する効果 (Check)	<ul style="list-style-type: none"> ・地方分権が進む中、新たな課題に取り組むための職員の能力開発につながりました。 ・職員における果樹園交流研究会、さわやか行政推進委員会において政策課題の研究することができました。 					
	課題・改善策 (Action)	<ul style="list-style-type: none"> ・参加の意義や理解度については高い数値を示しています。 ・引き続き自立的で能力開発意欲の高い職員の育成に努めます。 					
平成二十一年度	実施事項 (Do)	<ul style="list-style-type: none"> ・専門講師による「全職員研修会」を開催しました。 ・県内外の研修所主催の研修に参加しました。 ・各課において専門知識を向上するための研修会に参加しました。 ・山梨県市町村職員研修所が主催する研修会には、推薦者77名のうち75名が参加し終了しました。終了率は97.4%となります。 					
	実施事項に対する効果 (Check)	<ul style="list-style-type: none"> ・地方分権が進む中、新たな課題に取り組むための職員の能力開発につながりました。 ・職員における果樹園交流研究会、事業仕分け研究会において政策課題の研究することができました。 					
	課題・改善策 (Action)	<ul style="list-style-type: none"> ・参加の意義や理解度については高い数値を示しています。 ・引き続き自立的で能力開発意欲の高い職員の育成に努めます。 					

担当課・課長名	担当者名
総務課長 雨宮英司	広瀬佐苗

甲州市改革推進プログラム 実施計画書

項目番号	3	改革項目(大)	簡素で効率的な行財政システムの構築				所管課名
	4	改革項目(中)	人事評価と職員の能力開発				政策秘書課
	1	改革項目(小)	人材育成と職員能力の開発				
	3	実施項目の名称	業務改善推進運動の推進				担当名
集中改革プランでの取り組み		NO39 業務改善推進運動の実施 NO40 職員意識調査の実施				政策・調整担当	
改革の内容(Plan)		<p>○職員自身が日ごろの業務の中から感じた改善策を提案し、検討、実行していく制度を確立します。</p> <p>○定期的な職員意識調査によって、行政改革に対する職員意識を把握します。</p> <p>○結果を基に、本市の行政改革を進めるにあたり、重点的に取り組まなければならない点を明らかにします。</p>					
実施年度		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
スケジュール		<ul style="list-style-type: none"> ・職場改善運動を実施します。 ・職員提案制度を実施します。 ・職員意識調査を実施します。 			<ul style="list-style-type: none"> ・職員意識調査を実施します。 		
目標(数値等)		<ul style="list-style-type: none"> ・職場改善運動を実施します。 ・職員意識調査を実施します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全課から提案があるよう取り組みます。 				
想定される効果		<ul style="list-style-type: none"> ・事務の効率化や経費が節減されます。 ・職務遂行力と職員の意識が高揚します。 					
平成二十年 度	実施事項(Do)	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成と職場の活性化のための職員アンケート調査を実施しました。 ・調査対象職員415人のうち、361人の職員から回答が得られました。 ・ミーティングの実施、マイボトルの持参等、13件の業務改善提案が寄せられました。 					
	実施事項に対する効果(Check)	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成ニーズからみた現状と課題を把握することができました。 ・人材育成基本方針案に生かしました。 ・業務改善の取り組みを推進しました。 					
	課題・改善策(Action)	<ul style="list-style-type: none"> ・今後もあらゆる機会を通じて職員意識調査を実施し、更なる業務改善につなげていきます。 ・引き続き各課から提案されるよう業務改善提案を推進します。 					
平成二十一年 度	実施事項(Do)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員から35件の業務改善提案を受け、市民サービスの向上に向けた業務改善に取り組みました。 					
	実施事項に対する効果(Check)	<ul style="list-style-type: none"> ・会議室案内板の設置、窓口コピーサービス、退職職員送別式、月例スケジュール表の作成等実施することができ、市民サービスの向上につながりました。 					
	課題・改善策(Action)	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの課の業務を見直す提案については着実に実施されていますが、他課の職員から提案された事項については、進捗が遅い状況です。 ・平成22年度は、自らの業務改善を進める運動を、重点的に推進することを検討します。 					

担当課・課長名	担当者名
政策秘書課 萩原哲夫	中村 正樹

甲州市改革推進プログラム 実施計画書

項目番号	3	改革項目(大)	簡素で効率的な行財政システムの構築				所管課名
	4	改革項目(中)	人材育成と職員の能力開発				総務課
	2	改革項目(小)	人事評価制度等の見直し				
	1	実施項目の名称	人事評価制度の確立と職員の適正配置				担当名
集中改革プランでの取り組み		NO92 能力、実績、適性を重視した人事管理				人事	
改革の内容 (Plan)		<p>○能力、実績及び適性を重視した公平性、透明性、納得性の高い人事評価制度を確立し、市役所で働くすべての職員の評価を行います。</p> <p>○職員の能力、意欲を最大限に引き出し、効率的かつ効果的な行政運営を行うため、人事評価制度に基づき職員の適性や専門性を考慮した職員配置を行います。</p> <p>○専門性の確保に考慮しつつも、一定の期間をもって部局間をローテーションするような職員配置を行い、つねに組織の活性化を図ります。</p>					
実施年度		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
スケジュール		・人事評価制度を検討します。	・人事評価制度を構築します。		・人事評価制度を試行します。	→	
目標(数値等)		・人事評価制度を検討します。	・人事評価制度を構築します。		・人事評価制度を試行します。	→	
想定される効果			・組織の活性化や職員の意欲の向上が図られます。 ・職員の資質向上し、適材適所の人事配置に貢献できます			→	
平成二十年 度	実施事項 (Do)	・人事評価制度の導入に向け、検討委員会を設置し検討を進めました。平成20年度に制度設計を行い、平成21年度に試行予定です。 ・職員に理解してもらうため、研修会を開催しました。					
	実施事項に対する効果 (Check)	・人材育成、業務改善及び適正な人事上の処遇を行うことの重要性や、より効率的な行政運営を実現することを目的とする等、制度構築の必要性を理解することができました。 ・職員が委員会に参加することで、職員が納得できる評価制度とすることができま					
	課題・改善策 (Action)	・能力と実績に応じた公正な処遇を行うことで、職員の意欲と能力が高まり、組織目標に達成するよう取り組みます。					
平成二十一年 度	実施事項 (Do)	・職員全体の試行の前段階として、総務課職員の業務目標の設定作業と課の目標設定を行いました。					
	実施事項に対する効果 (Check)	・業務に対する意識・認識を深まりました。					
	課題・改善策 (Action)	総務課の実績を例として、職員全員に業務目標の設定作業と課の目標設定を行うよう研修会等開催していきます。					

担当課・課長名	担当者名
総務課長 雨宮英司	広瀬佐苗

甲州市改革推進プログラム 実施計画書

項目番号	3	改革項目(大)	簡素で効率的な行財政システムの構築				所管課名
	4	改革項目(中)	人材育成と職員の能力開発				総務課
	2	改革項目(小)	人事評価制度等の見直し				
	2	実施項目の名称	昇任制度のあり方の検討				担当名
集中改革プランでの取り組み		NO92 能力、実績、適性を重視した人事管理				人事	
改革の内容(Plan)		<p>○人事評価の結果を昇格、昇任にも反映させていきます。 ○年功的ではなく、能力に見合った職員給与体系の確立を目指すとともに、昇格、昇任制度についても能力と職位の均衡が確保され、職員の意欲の向上につながるよう、試験制度を含めた制度のあり方を検討します。</p>					
実施年度		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
スケジュール		・公平性、透明性のある昇格・昇任制度を検討します。	→	・公平性、透明性のある昇格・昇任制度を確立します。	→		
目標(数値等)		・公平性、透明性のある昇格・昇任制度を検討します。	→	・公平性、透明性のある昇格・昇任制度を確立します。	→		
想定される効果				・評価を給与や昇給等に反映させることにより公平で公正な人事評価を行うことが可能となり、人事の活性化を図ることができます。	→		
平成二十年度	実施事項(Do)	・人事評価制度の導入に向け、制度設計を進めています。					
	実施事項に対する効果(Check)	・適正な人事上の処遇を行うことの重要性や、より効率的な行政運営を実現することを目的とする等、制度構築の重要性を理解することができました。 ・職員による検討委員会による検討を進めることで、職員が納得する制度とすることができます。					
	課題・改善策(Action)	・能力と実績に応じた公正な処遇を行うことで、職員の意欲と能力が高まり、組織目標の効率的な達成が実現できるよう取り組みます。					
平成二十一年度	実施事項(Do)	・人事評価制度との関連を含め、昇任制度について検討をしています。					
	実施事項に対する効果(Check)	・適正な人事上の処遇を行うことの重要性や、より効率的な行政運営を実現することを目的とする等、制度構築の重要性を理解することができました。					
	課題・改善策(Action)	・能力と実績に応じた公正な処遇を行うことで、職員の意欲と能力が高まり、組織目標の効率的な達成が実現できるよう取り組みます。					

担当課・課長名	担当者名
総務課長 雨宮英司	広瀬佐苗

甲州市改革推進プログラム 実施計画書

項目番号	3	改革項目(大)	簡素で効率的な行財政システムの構築				所管課名
	4	改革項目(中)	人材育成と職員の能力開発				総務課
	3	改革項目(小)	働きやすい職場環境の整備				
	1	実施項目の名称	働きやすい職場環境の整備				担当名
集中改革プランでの取り組み		なし				人事	
改革の内容(Plan)		<p>○行政サービスの向上には、サービス提供に携わる職員が健康であることも重要です。</p> <p>○職員が心身両面にわたって健康を保持・増進できるよう、健康管理や相談対策を充実させます。</p> <p>○職員の能力が最大限に発揮できる職場環境の整備に努めます。</p>					
実施年度		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
スケジュール		<ul style="list-style-type: none"> ・職員健康管理策を充実します。 ・職場環境を整備します。 					
目標(数値等)		<ul style="list-style-type: none"> ・職員健康管理策を充実します。 ・職場環境を整備します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全職員が総合健診又は人間ドックを受診できるよう努めます。 				
想定される効果		<ul style="list-style-type: none"> ・健康で公務に取り組むことができます。 					
平成二十年度	実施事項(Do)	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、職員の総合健診を実施しました。結果により指導の必要がある職員については、病院等に委託するなどして指導の徹底を図りました。 ・総合健診を受けられなかった職員については、人間ドック等を活用するよう指導しました。 ・メンタルヘルスに関する職員研修会を開催しました。 ・セクシュアル・ハラスメント防止のため、要綱により相談員8人を配置しました。 					
	実施事項に対する効果(Check)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の健康に対する意識の変化が高まりました。 ・セクシュアルハラスメントのない快適な就業環境の実現に向けた対策を講じることができました。 					
	課題・改善策(Action)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員のメンタルヘルス対策を重視する必要があります。 ・全職員が総合検診や人間ドックを受診するよう努めます。 ・外部の専門機関に職員の相談業務の委託を行うとともに、セクシュアルハラスメント防止に向けた対策も検討する必要があります。 					
平成二十一年度	実施事項(Do)	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、職員の総合健診を実施しました。結果により指導の必要がある職員については、病院等に委託するなどして指導の徹底を図りました。 ・総合健診を受けられなかった職員については、人間ドック等を活用するよう指導しました。 ・セクシュアル・ハラスメント防止のため、要綱により相談員8人を配置しました。 					
	実施事項に対する効果(Check)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の健康に対する意識の変化が高まりました。 ・セクシュアルハラスメントのない快適な就業環境の実現に向けた対策を講じることができました。 					
	課題・改善策(Action)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員のメンタルヘルス対策を重視する必要があります。 ・全職員が総合検診や人間ドックを受診するよう努めます。 ・外部の専門機関に職員の相談業務の委託を行うとともに、セクシュアルハラスメント防止に向けた対策も検討する必要があります。 					

担当課・課長名	担当者名
総務課長 雨宮英司	広瀬佐苗