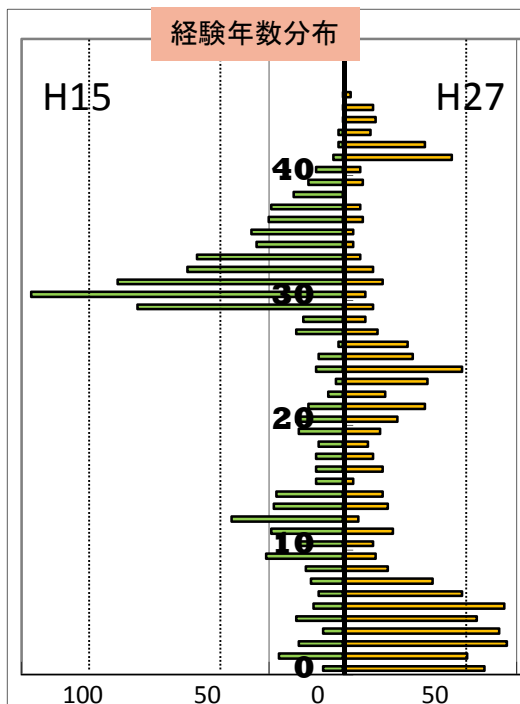
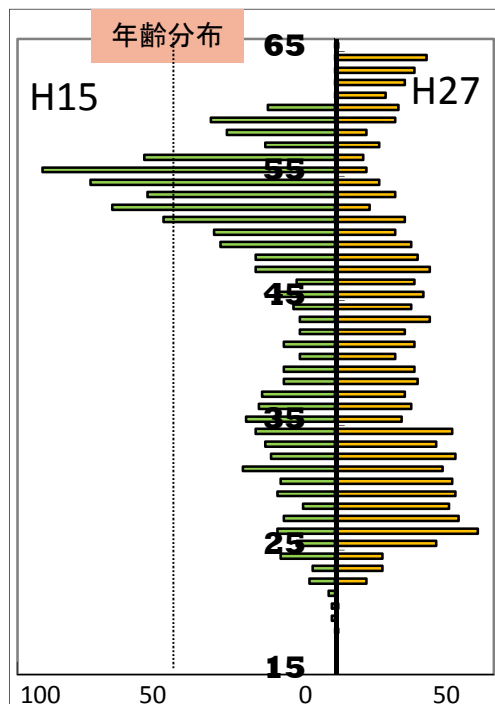
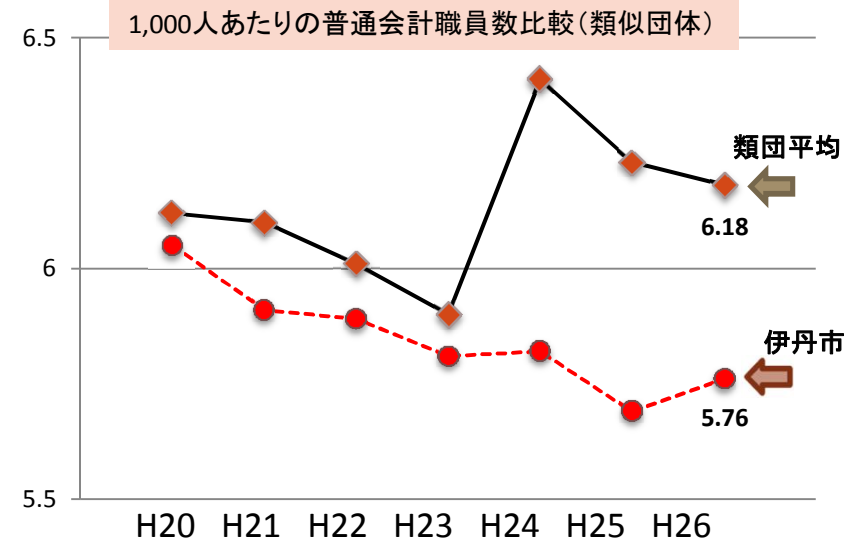
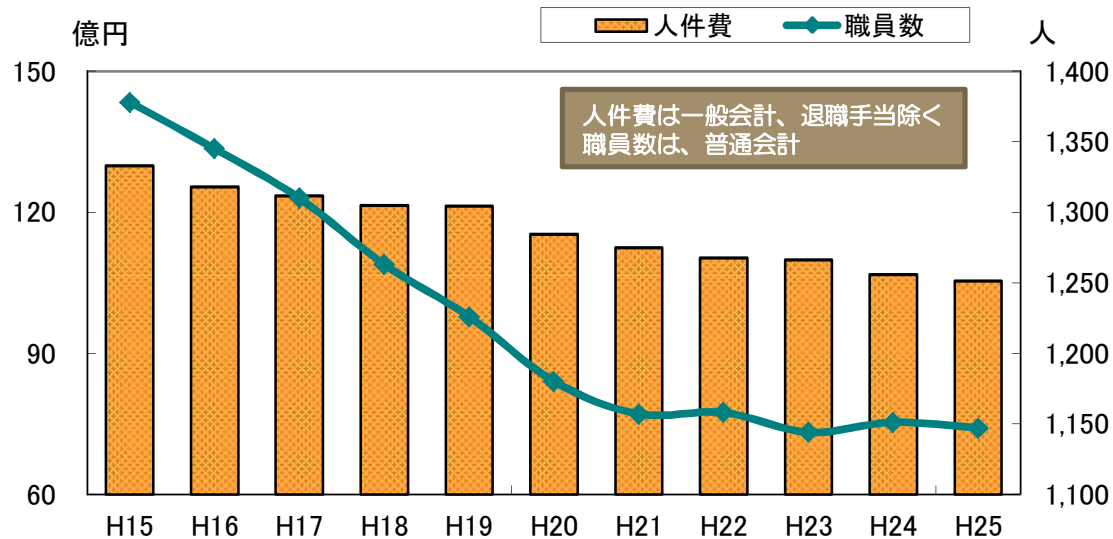


# 組織力の強化について

伊丹市行財政審議会

# 人事行政の状況



- 定員適正化、給与カット、各種手当廃止等により、平成25年度の人件費総額は、ピーク時の平成10年度に比べ、約40億円の減となっている。
- 人口1,000人あたりの職員数(平成26年度)は、類似団体平均が6.18人であるのに対し、伊丹市では平均を下回る5.76人となっている。
- 一方で、職員の平均年齢は若返り、経験年数も浅い職員が増加している。
- 今後は定時昇給等により、総人件費は逡増する傾向にある。

◆職員数が他自治体を下回る水準となる中、年齢構成が若返り、経験年数も少ない状況である。事業を遂行する原動力となる人的資源を最大限に生かすための人材育成が求められている。

# 組織力の強化について

現下の社会情勢と市民ニーズの複雑・多様化に伴う行政需要の変化に対応し、安定したサービス提供を両立させるために、改めて組織の在り方を検討しながら、柔軟かつ適正な定員管理を行います。

また、職員の能力向上と意識改革を促し、「真の協働社会の実現」を実行できる人材づくりのため、人材育成基本方針の取り組みを推進します。

## <伊丹市人材育成基本方針 一部抜粋>

### 【基本理念】

『「集団・均一」ではなく「個別・多面」へと発想を転換した人材育成』に取り組み、『自由な職場の雰囲気の中でおおいに議論しながら常に質の高い行政を追究するという組織風土を醸成』します。

#### 目指すべき人材像

- ① いきいきと輝いて仕事のできる、意欲あふれるひと
- ② まちを愛し、生活者の視点で発想できるひと
- ③ 自分で考え行動でき、信頼される説得のできるひと
- ④ まちへ出て多様なネットワークをつくれるひと
- ⑤ 人権を大切にし、家庭や地域でも役割を果たすひと

#### 目指すべき職場像

- ① 常に目標を共有し、その達成のために協力しあう、行動的な職場
- ② 市民の満足度を第一に考え、笑顔で市民とつながる、明るい職場
- ③ 個性を尊重しあい、自由闊達な議論ができる、いきいきとした職場
- ④ より質の高い施策実現のため、縦割りを越えて連携を図る、柔軟な職場
- ⑤ 人を大切にし、あるべき姿や正しいことを追求する、開かれた職場

#### 目指すべき行動の指針

- ① 職員の主体的な自己啓発
- ② 職場における能力開発
- ③ 職場外における能力開発
- ④ 学習的組織風土づくり
- ⑤ 人材育成型人事管理
- ⑥ 能力を発揮できる職場環境

## <伊丹市職員の定員管理に関する指針(H23～H27) 一部抜粋>

概ね現状維持を基本とし、

1. 総数を考慮しながら職種間の配分変更等により、徴収体制強化や福祉施策対応等のため増員を図る。
2. 職員数だけでなく年齢構成も考慮した定員管理を行う。
3. 定年延長や事務移譲の動向を注視し、機敏かつ柔軟に対応する。
4. 各企業等の個別課題の解決に向けた組織体制構築と経営意識の徹底を図るため、各任命権者毎に個別に計画を策定することとする。

# 具体的な取り組み 【1】

## 人事・給与制度

能力・実績に基づいた適正な評価とワークライフバランス、協力し合える開かれた職場づくりの実現により、すべての職員がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たせるような環境づくりに努めます。

今後、職員の平均年齢上昇による人件費の通増が見込まれる中、給与制度については、国家公務員や近隣他都市の公務員との均衡を考慮しながら、随時見直しを図り、適正化に努めていきます。

### 【主な取り組み】

#### ・能力・実績に基づいた効率的な人材育成

客観性・透明性の高い人事評価制度を導入し、組織の士気高揚と公務能率の向上を目指します。

#### ・働きやすい環境づくり

子育てや介護など職員個人のライフステージに応じて働き続けられるように、柔軟な働き方を検討・推進します。

#### ・優秀な人材の確保

職員募集：積極的な広報により全国から人材を募集し、民間経験者等を含め幅広い層から優秀な人材の確保に努めます。

採用試験：年間を通じた実施及び面接や集団討論等人物重視の観点による採用試験を行います。

これまでの取り組み

- 課長級以上の人事評価の試行
- 子育て世代の昇任試験への配慮
- SPI試験の採用により受験機会の拡充と職務経験者枠採用(H25～)
- 採用試験の積極的なPR(就職説明会への参加、各業界HPへの掲載、ポスター配布など)

計画期間内の  
具体的な取り組み

- 全職員への人事評価の導入
- 職員の意識向上・組織の活性化を目指した面談制度の導入
- 職務経験者採用枠採用の継続実施と、更なる人物重視の試験内容の検討
- 採用試験のPRの継続実施

# 具体的な取り組み 【2】

## 人材育成・職員研修

市職員としての基本的な心構え、公務員倫理をはじめ、政策形成能力、創造的能力、法務能力等、今後重要性が高まると考えられる能力の一層の向上を図ります。また職員が具体的なキャリアイメージを持てるよう支援します。

### 【主な取り組み】

#### ・基礎研修の拡充、政策形成能力、遂行能力の向上

基礎研修:「公務員倫理」「コンプライアンス研修」「法務基礎研修」「政策形成基礎研修」 など  
応用研修:「ファシリテーション研修」「政策法務研修」 など

#### ・キャリア形成

「キャリアデザイン研修」「女性職員向けキャリア形成支援」 など  
※研修に関しては、市町村アカデミー(JAMP)や全国市町村国際文化研修所(JIAM)への派遣、広域連携による交流研修等を含め、効率的・効果的に実施させる。

#### ・職場研修や自己啓発のための環境整備

OJTの推進、職場外研修のための制度充実 など

これまでの取り組み

- 基本事務能力(財務会計・文書事務等)向上のための研修を実施
- 職場単位の公務員倫理研修を実施
- 総務省主催海外派遣プログラム、総務省・厚生労働省自治実務研修生派遣など派遣プログラムの充実

計画期間内の  
具体的な取り組み

- 組織の規律確保と事務事業の適正管理のため、全職員を対象に「公務員倫理研修」「コンプライアンス研修」を継続して実施。
- 意欲ある職員へ効果的な研修の機会を提供  
(自主テーマ型視察研修の実施、自己啓発研修の支援)
- 女性職員の更なる活躍を目的とした研修を実施