

人事制度改革構想の概要

総務部職員課

1 背景

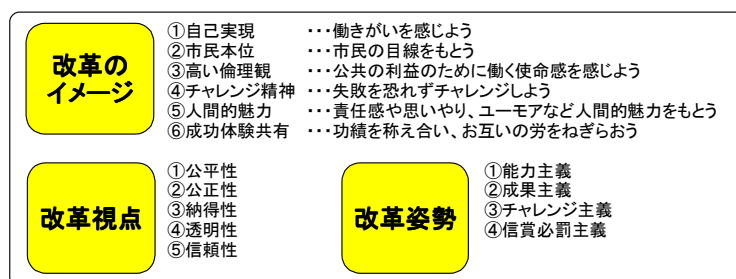
市職員の意識や行動に対しては、依然として厳しい批判や指摘があるとともに、地方分権の進展に伴い市政を担うにふさわしい知識や諸課題に立ち向かう意欲と能力が一層求められています。

人事制度改革は、職員一人ひとりが組織目標の実現に向かって能力を最大限に発揮し、働きがいや使命感を持って職務を遂行することにより、組織の活性化と効果的・効率的な行財政運営を図り、総体として市民に信頼される市役所の実現を目指すものです。

2 全体像

必要な人材を確保し、育て、活かすことを人事制度の基本に据え、市政を支える人的資産を輝かせること（人材育成）を目指した改革を実施します。

* 「長野市人事制度改革構想（案）の具体的内容」については、裏面参照。



(1) 期待職員像の確立

市職員としての使命と責任を自覚し、能力や職務行動等の向上に取り組む指針として、目指すべき職員像（期待職員像）を確立し、人材育成基本方針の中で明示します。

(2) 人材育成の取り組み

人事考課制度などの人事制度を人材育成に活用しながら、個人が主体的にキャリア（経歴）形成・能力開発に努めることができる人材育成体系を構築します。

平成 11 年策定の人材育成基本方針の見直しを行います。

(3) 人事制度の構築

必要な人材を確保しながら、能力を培った職員が組織で最大限に活躍できる制度として、人事考課制度を中心とした人事制度を構築します。

3 スケジュール

平成 15 年度から平成 19 年度の 5 か年度で新たな人事制度を構築します。なお、平成 16 年度に管理職（約 400 名）を対象として目標管理の手法による業績評価制度の試行を行います。

4 活動指標と成果指標

平成 19 年度末までに、新たな人事考課の仕組みを全正規職員で実施することを活動指標とし、全職員の 90% 以上が人事考課に対して信頼できる及び考課結果が納得できる状態を目指します。

5 構想（案）策定の経過（参考）

7月上旬：「人事制度改革構想（検討素案）」を策定（人事・給与制度検討委員会）

7月下旬：「人事制度改革構想（案）」を公務員制度改革研修会で公表（ホームページで公開）

10月：全職員を対象として意見募集 意見件数：21件

11月：「人事制度改革構想（案）」の検討（人事・給与制度検討委員会ワーキンググループ会議）

11月下旬：「人事制度改革構想（案）」を策定（人事・給与制度検討委員会）

1月6日：「人事制度改革構想（案）」を部長会議で協議・決定