

(参考資料3)第2次常滑市職員人材育成推進計画(19項目)

NO.	担当部署	全体の取組項目		全体の取組内容	平成22年度の取組計画	平成22年度の成果等
1	職員課	職場の環境づくり	管理職の能力の向上	人材育成の基本習得研修等の管理職研修会	危機管理研修を実施し、危機発生時における管理職の能力向上を図る。 新任管理職員研修を通して、公平公正な評定を定着させる。	危機管理研修を実施、危機発生時における管理職の能力向上を図ることができた。
2	職員課	職場の環境づくり	風通しの良い職場環境の推進	心身ともに健康で明るい職場となるよう、メンタルヘルス研修会等を実施し、併せて相談業務を充実	メンタルヘルス研修未受講者を対象にメンタルヘルス研修会を開催する。相談事項は随時受け付ける。	メンタルヘルス研修未受講者を対象にメンタルヘルス研修会を実施、ほぼ全職員受講することができた。
3	職員課	職場の環境づくり	風通しの良い職場環境の推進	セクハラ・パワハラに対する正しい理解と認識を図るための研修等の充実及び庁内に設置している「セクシュアル・ハラスメント苦情処理委員会」の機能拡大	新任管理職員研修において、セクハラ・パワハラの研修会を実施する。 セクシュアル・ハラスメント苦情処理委員会の機能拡大を検討する。	新任管理職員研修において、セクハラ・パワハラの研修会を実施した。
4	企画課	職場の環境づくり	職員提案制度の推進	行財政改革に向けて職員の積極的な提案の奨励及び職員の改善意欲の向上	昨年度の実績を踏まえて実施方法を検討する。	平成21度に集中受付期間を設けたが提案がなく、提案について一定の出尽くし感もあることから、集中受付期間は設けず通年募集のみとし、結果的に提案等はなかった。
5	職員課	人事管理制度の見直し	人事評価制度の見直し	能力に実績を加えた新たな人事評価制度	平成21年度より、国において実施されるため、国の実施の状況を参考に導入方法及び時期を検討し、今年度に、一部の職員について試行する。	人事評価制度の見直しについて検討したが、試行の実施には至らなかった。

(参考資料3)第2次常滑市職員人材育成推進計画(19項目)

NO.	担当部署	全体の取組項目		全体の取組内容	平成22年度の取組計画	平成22年度の成果等
6	職員課	人事管理制度の見直し	人事評価制度の見直し	人事評価結果の本人開示	上司との面談において評価内容を説明することを検討。	上司との面談において評価内容を説明することについて検討した。
7	職員課	人事管理制度の見直し	経歴管理システムの検討	職員履歴や研修実績などを総合的に管理し、人事配置に活用するため、経歴管理システムを導入	経歴管理システム導入を検討する。	システム最適化事業に合わせて検討した。
8	職員課	人事管理制度の見直し	経歴管理システムの検討	新規採用職員について、採用後一定期間をローテーション期間とするジョブ・ローテーション	採用後10年程度までの職員は、3年程度を異動期間とし、ジョブ・ローテーションを実施する。	若年層の異動は3年を目途にジョブローテーションを考慮して実施した。
9	職員課	人事管理制度の見直し	昇任管理制度の見直し	従来の昇任管理制度を見直し、能力・成績を重視した昇任基準の明確化	人事評価制度の見直しに合わせて、昇任制度を検討する。	人事評価制度の見直しに合わせて昇任制度を検討した。
10	職員課	人事管理制度の見直し	希望降任制度の導入	職責を果たせない場合などに対応するため、本人の希望により降任できる制度	平成20年度から導入した希望降任制度を実施する。	平成20年度から導入した希望降任制度を引き続き実施した。平成22年度の応募実績なし。

(参考資料3)第2次常滑市職員人材育成推進計画(19項目)

NO.	担当部署	全体の取組項目		全体の取組内容	平成22年度の取組計画	平成22年度の成果等
11	職員課	人事管理制度の見直し	再任用制度の活用	職員の培った職務経験が活かせる職場配置を検討し、適材適所に配置	定員適正化計画の推進に伴う職員の削減に対応するため、再任用制度を活用する。	再任用制度の活用を図った。 一般会計の再任用職員数:平成22年度22人
12	職員課	人事管理制度の見直し	庁内公募制の導入	特定の事務事業、他団体への長期派遣に公募制導入	特定の事務事業、他団体への長期派遣に公募制導入を検討する。	特定の事務事業、他団体への長期派遣に公募制導入を検討した。
13	職員課	職員研修の充実	職場外研修の充実	時代の要請に応じた研修の充実に努め、多様化する行政に対応できる職員を育成	時代の変化に対応した研修、先見性をもった研修に派遣する。	時代の変化に対応した、危機管理、クレーム対応研修等に参加、多様化するニーズに対応できるようになった。
14	職員課	職員研修の充実	自己啓発の支援拡大	自主グループ等の研修成果の発表などを実施し、自己啓発に取り組む職員を増大	英会話、保育、パソコン研修など自己啓発に取り組む自主グループの活動を支援する。	英会話、保育、パソコンなどの研修を行い、自己啓発に取り組めた。
15	職員課	職員研修の充実	接遇研修の充実	職場の接遇リーダーを養成するため、接遇研修を実施し接遇意識を向上	接遇マナー・リーダー養成研修を実施し、習得した知識を職場内で共有し、職員全体の接遇マナーのレベルアップを図る。	接遇マナー・リーダー養成研修を実施、習得した知識を職場内で共有し、職員全体の接遇マナーのレベルアップが図れた。

(参考資料3)第2次常滑市職員人材育成推進計画(19項目)

NO.	担当部署	全体の取組項目		全体の取組内容	平成22年度の取組計画	平成22年度の成果等
16	職員課	職員研修の充実	派遣研修の充実	愛知県等への職員派遣・人事交流	愛知県市町村等実務研修生・独立行政法人都市再生機構派遣など職員派遣を引き続き実施する。また、県税職員との人事交流を推進する。	企業庁、都市再生機構へ各1人ずつ派遣、他団体の職員との交流を図った。
17	職員課	職員研修の充実	派遣研修の充実	新たな派遣研修先などを開拓し、研修先を拡大	企業派遣研修を引き続き実施する。また、新たな派遣先の開拓を目指す。	企業派遣研修を実施、研修での貴重な体験により、さらに資質の向上を図った。
18	職員課	職員研修の充実	国際化に対応した研修の充実	市民と直結する窓口対応職員等への基礎的な外国語研修	外国語研修を公募制及び窓口対応部署の職員により実施する。	ポルトガル語研修を実施、窓口での対応に活用した。
19	職員課	職員研修の充実	職場外研修における公募制の充実	職場外研修公募制の枠を拡大し、学習意欲、やる気のある職員を派遣	職場外研修についてやる気のある職員を募集する公募制を引き続き実施する。	公募制は取り入れたが、応募数は少なく消極的な傾向が見られた。