

# 重点改革項目Ⅰ「安心政令市にいがた」の実現に向けた機能強化

大項目	戦略的な人材マネジメント				No.	24	
中項目	専門性の高い職員の育成を目的とするフランチャイズ制に基づいた人事制度の浸透・定着				担当課	人事課	
具体的な改革項目	職員の専門能力の育成、支援方法の検討						
現状と課題 (これまでの取組)	職員一人ひとりのキャリアデザインに基づく人事制度として平成21年に「フランチャイズ制に基づいた人事制度」(平成23年度に「キャリア型人事制度」から改称)を制定した。これは職員が自らの専門分野を登録し、その登録を生かした人事配置や能力開発を行うもので、平成24年4月1日現在、279人が登録をしている。平成24年度は、事務職のほか、試験的に土木職も対象に加えた。また、職員の自発的なキャリア開発を支援するため、採用9・10年目の職員に対してキャリア開発研修を実施している。						
改革実施概要	改革の目的、考えられる効果	・多様化する行政ニーズや各業務分野の重要課題に対応できる専門性の高い職員を育成する。					
	取組の内容	・フランチャイズ登録を生かした人事配置を実施するとともに、職員の専門性の向上を図るための支援を行う。					
	取組工程 (具体的な内容)	現状	平成25年度		平成26年度		最終目標/ 27年度以降
			計画	実績	計画	実績	
	・フランチャイズ制に基づく人事配置の実施 ・キャリア開発研修(採用9・10年目職員対象) ・職場研修支援 ・研修所研修で実施する専門研修	・フランチャイズ登録を生かした人事配置の実施と登録者支援の検討 ・キャリア開発研修の実施と対象者の拡大(若手職員追加) ・職場研修支援の拡充(OJT研修の実施)と検討 ・研修所で実施する専門研修の拡充検討	・フランチャイズ登録に基づく人事配置の実施。また、平成26年度より登録者の研修支援を実施することとした。 ・キャリア開発研修の実施(9・10年目、新規採用職員) ・平成26年度より区役所研修支援費の拡充を図ることとした。 ・研修所の専門研修は契約会計事務等の実務研修の強化を図ることとした。(各業務の専門研修は職場研修支援の拡充で対応)	・フランチャイズ登録を生かした人事配置の実施と登録者支援の実施 ・キャリア開発研修の実施(9・10年目、若手職員) ・職場研修支援の継続実施 ・研修所で実施する専門研修の拡充実施	・フランチャイズ登録を生かした人事配置の実施。また、登録者の研修支援を実施 ・キャリア開発研修の実施(9・10年目、新規採用職員) ・職場研修支援を継続実施。なお区役所課長グループで実施する研修については支援費を拡充し実施 ・研修所の階層別研修においても会計契約事務に関する実務研修を強化し実施	・引き続き、職員の専門能力の育成のための取り組みを実施していく	
指標	フランチャイズ制人事	実施	実施と支援検討	実施と支援検討	実施	実施	継続実施
	キャリア開発研修	実施	拡大実施	拡大実施	実施	実施	継続実施
	専門研修・職場研修支援	実施	実施と拡充検討	実施と拡充検討	実施と拡充実施	実施と拡充実施	継続実施

進捗管理	(各年度10月、年度終了後に実施)		平成25年度		平成26年度	
	取組の状況	上半期 (4～9月)	フランチャイズ制度を見直し実施/キャリア研修を新規採用職員へ拡充実施/OJT研修実施/専門研修については検討中	予定通り進捗	フランチャイズ制度登録者支援制度実施/区役所研修支援の拡充実施 /職場での人材育成に関する研修を実施/契約会計等に関する庶務研修を見直し実施	予定通り進捗
		下半期 (10～3月)	フランチャイズ制度登録者支援制度の導入を決定/区役所研修支援の拡充実施を決定/係長対象とした契約会計研修を実施	予定通り進捗	フランチャイズ制度登録者支援制度実施/区役所研修支援の拡充実施	予定通り進捗

(年度終了後に実施)		平成25年度		平成26年度	
年度評価	取組工程、指標に対する評価	計画通り取組みを実施した。職場へフランチャイズ登録者を通知することで、職場における専門性の高い職員の育成、活用の意識が深まった。また、次年度に向けた新たな取組み（登録者研修支援、区役所研修支援の拡充など）を実施することとした。	B	計画通り取組みを実施した。平成26年度より導入したフランチャイズ登録者の研修支援制度を活用するなど、職員の専門性を高める取組みが職場内でより活発に行われるようになった。	B
	課題、今後の方針、改善事項など	次年度からの新たな取組みに関して、今後の利用状況など踏まえながらより効果的な制度となるよう検討をする必要がある。		フランチャイズ制度や職場研修支援など各種制度の活用状況を踏まえ、より効果的な制度となるよう随時、見直しを図りながら継続して取り組んでいく。	

(平成26年度上半期終了後に実施、下半期終了後に最終確定)		総合評価		平成27年度以降
計画期間の評価	取組工程、指標に対する評価	計画通り取組みを実施した	B	人事、職場、人材育成部門が一体となって、引き続き取り組んでいく。
	課題、今後の方針、改善事項など	職員の専門性を高めるには、個々の強み、キャリアを生かした人事配置のほか、職場における人材育成の取組みが重要である。このため職場における人材育成の推進、職場研修支援についても引き続きおこなっていく。		