

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.	31
中項目	職員意欲のさらなる向上				担当課	人事課
具体的な改革項目	役職への女性や若手職員の積極的登用などにより意欲ある職員の能力発揮を促進					
現状と課題 (これまでの取組)	やる気のある若手職員を登用するため、平成19年度より毎年度係長昇任試験を実施している。また女性係長昇任率を数値目標化して女性登用の推進を図っている。					
改革実施概要	改革の目的、考えられる効果	・やる気のある若手職員や女性職員の登用で多様な人材を活用することにより組織の活性化を図る。				
	取組の内容	・若手職員を対象とする係長昇任試験の実施。 ・女性係長昇任率の数値目標を設定して、女性の登用を進める。				
	取組工程 (具体的な内容)	現状	平成25年度		平成26年度	
		計画	実績	計画	実績	
	・係長昇任試験の実施 ・女性係長昇任率の数値目標を設定し、これを達成している	・係長昇任試験の実施 ・女性係長昇任率の拡充 ・女性リーダー職員研修の実施	・係長昇任試験の実施 ・女性係長昇任率の拡充 ・女性リーダー職員研修の実施	・係長昇任試験の実施 ・女性係長昇任率の拡充 ・女性リーダー職員研修の実施	・係長昇任試験の実施 ・女性係長昇任率の拡充 ・女性リーダー職員研修の実施 ・自治大が実施する「女性幹部養成支援プログラム」に職員を派遣	・係長昇任試験の実施 ・女性係長昇任率の拡充 ・女性リーダー職員研修の実施
指標	係長昇任試験	実施	実施	実施	実施	実施
	女性係長登用率	42%	42%以上	42.1%	42%以上	45.5%
	女性リーダー職員研修	未実施	実施	実施	実施	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)	・係長昇任試験者の募集開始 ・女性係長昇任率の拡充 ・女性リーダー職員研修の実施検討(下半期実施予定)	予定通り 進捗	・係長昇任試験者の募集開始 ・女性係長昇任率の拡充 ・女性リーダー職員研修の実施検討(下半期実施予定)	予定通り 進捗
		下半期 (10～3月)	・係長昇任試験の実施 ・女性係長昇任率の拡充 ・女性リーダー職員研修の実施	予定通り 進捗	・係長昇任試験の実施 ・女性係長昇任率の拡充 ・女性リーダー職員研修の実施 ・自治大が実施する「女性幹部養成支援プログラム」に職員を派遣	予定通り 進捗

年度評価	(年度終了後に実施)		平成25年度		平成26年度	
	取組工程、指標に対する評価		係長昇任試験の実施、女性係長昇任率の拡充により、意欲ある職員の能力発揮を促進した。女性係長を対象とした「女性リーダー職員研修」を新たに実施した。	B	係長昇任試験の実施、女性係長昇任率の拡充により、意欲ある職員の能力発揮を促進した。今年度は「女性キャリアデザイン研修」とし、主に30代の職員を対象に、管理職としての活躍を視野に入れたキャリア形成が図れるよう研修を行った。	B
		課題、今後の方針、改善事項など		女性リーダー職員研修を新たに実施したが、受講者の声を踏まえて、より効果的な内容となるよう、検討が必要である。		女性係長昇任率の拡充により、女性職員の登用について一定の効果を果たしたことから、今後は、新たな手法の検討が必要となっている。

計画期間の評価	(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
	取組工程、指標に対する評価		・係長昇任試験による昇任者数は、毎年、数名程度で推移しているが、若手職員の意欲向上に一定の役割を果たしている。	B		若手職員の登用については、引き続き、係長昇任試験を実施していく。女性登用については、これまでの係長昇任率に加え、課長以上の割合および部長以上の人数についても数値目標を設定し、推進していく。
		課題、今後の方針、改善事項など		本市では、ここ数年において大量退職の時代を迎え、管理職候補者の人材不足が懸念されることから、より若い年齢層からの管理職への登用が必要となってくる。その点を踏まえて、将来を担う管理職の育成に向けて、さらなる若手や女性の登用を進めていく必要がある。それにあわせて、係長昇任者がスムーズにキャリアスタートできるようフォロー体制を整えることも必要である。		