

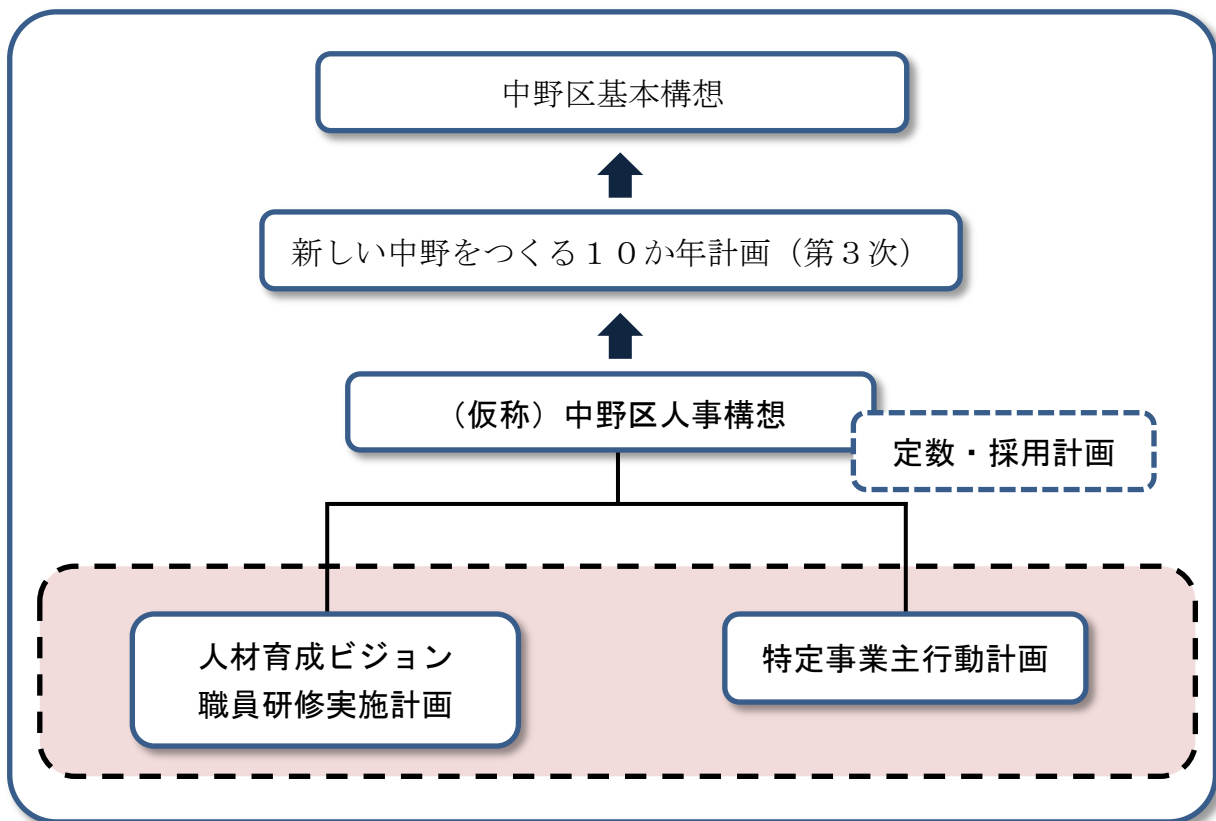
「(仮称)中野区人事構想」の骨子について

【趣旨】

区は、平成18年1月に策定した「新しい中野をつくる10か年計画」に掲げた「小さな区役所」で質の高い行政を実現するため、平成20年1月、「職員2000人体制に向けての方策」を定め、民間活力の活用と少数精鋭の職員体制の確立などに取り組んできた。その結果、平成26年度に定数条例上の職員2000人を実現し、コスト削減と区民サービスの向上に努めてきた。

将来を見据え「新しい中野をつくる10か年計画(第3次)」を着実に推進するための、先進的な施策を形成する組織運営や職員育成に関して、10年後に目指すべき職員像や組織像、今後の職員人材育成方針や職員定数計画等の基本方針として、(仮称)中野区人事構想の骨子を作成した。

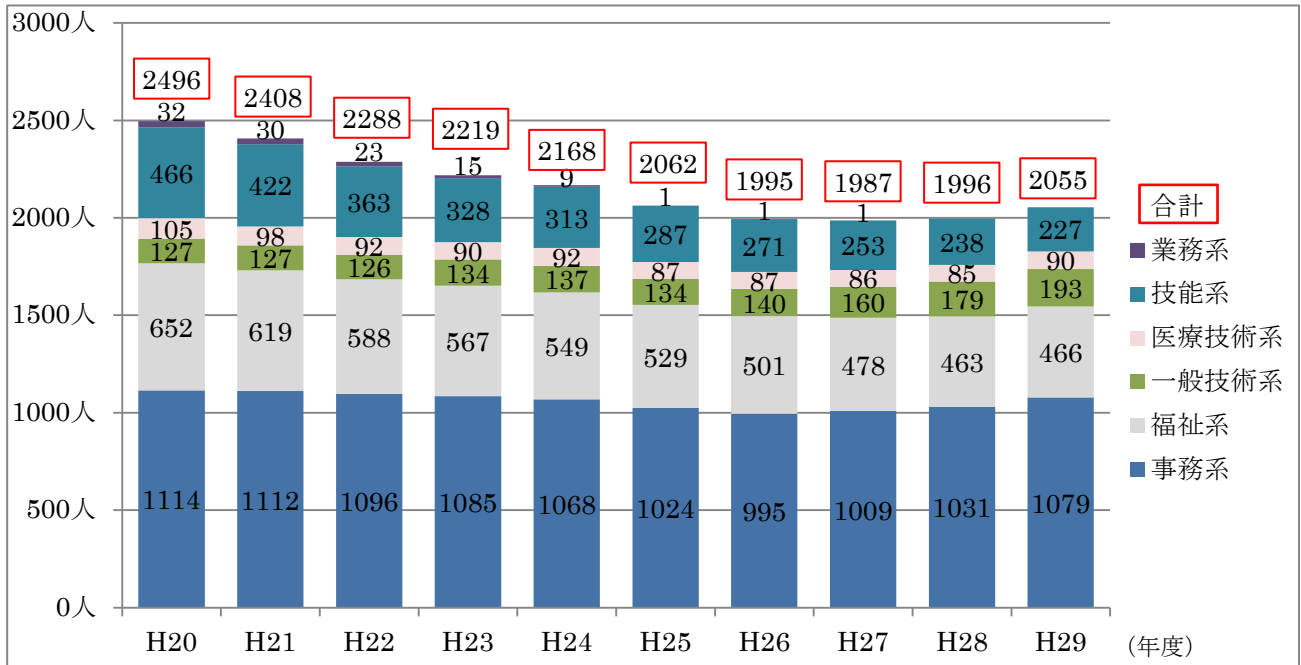
1 (仮称)中野区人事構想の位置づけ



2 現状と課題

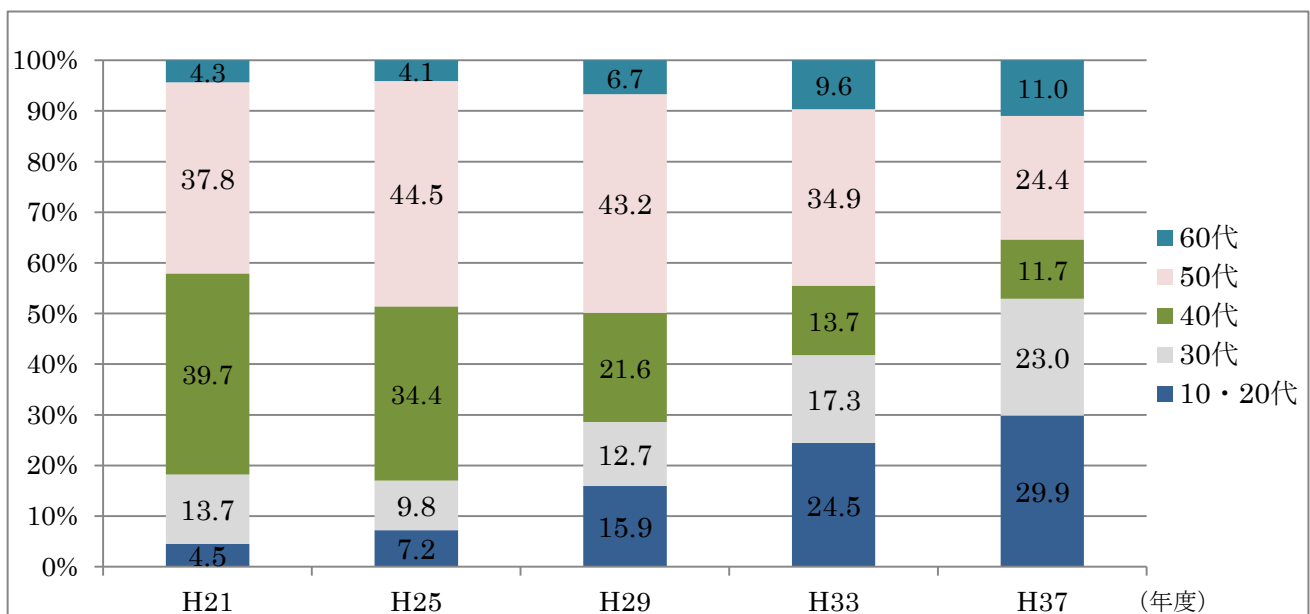
(1) 職員数等の推移

○各種施設や業務の委託化・民営化等の民間活力の活用により平成26年度、職員2000人体制（定数条例上）を実現



※常勤・再任用フルタイム職員

○職員2000人体制を維持した場合、平成37年度の職員年齢構成は、30代以下の職員が半数以上を占め、40代職員は11.7%（現在は21.6%）へと減少する見込み



※常勤・再任用フルタイム職員 ※年代は年度末年齢

※新規採用職員は毎年度70～90人程度を見込み、採用時年齢は平均23.5歳で試算

- 今後の若年層職員の増加による職層構成の変化等に対応するため
 - ・今後10年間の定数計画を策定
 - ・人材育成・職員配置などの人事マネジメントを強化
- 経験者採用、任期付職員、再任用職員などの多様な職員の活用策について検討

(2) これまでの人材育成の取組

- 平成23年度「中野区人材育成ビジョン」策定
- 目標管理制度（目標管理シート）等による人事考課制度、中野区コンピテンシーモデル（N' map）、エキスパート職員認定制度（複線型人事制度）、公募制人事異動制度、新人サポーター制度等の推進
- 職員がより積極的かつ前向きに職務遂行にあたるため、更なるモチベーション向上につながる人材育成と人事評価との関連について見直す
- 全庁的な人材育成の方針と研修実施計画との整合性の確保
- 各種評価シートの統合等、事務の省力化と実効性向上の仕組みを検討

(3) 業務に関する知識・経験の継承

- 若手職員の増加や民営化・委託化の推進に伴い、個々の職員や現場における職務経験に基づく知識やスキルの蓄積が課題
- 職員の年齢構成の変化や委託化の推進に対応する業務スキルの維持のため、区職員の基本となるスキルの継承・蓄積に向けた取組を推進

(4) 職員の働き方の変化（定型業務→計画立案、調整能力等）

- 少子高齢化の進展や多様化する行政課題への対応
- 定型的業務の委託化に伴い、計画立案、サービスの質の確保や進行管理、公権力の行使に係る業務等、公務員でなければならない職務に特化
- 業務の特性に応じた専門性の向上

(5) ワーク・ライフ・バランスの推進（超過勤務、育児・介護、病気休職等）

- 特定事業主行動計画に基づき、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を進め、一定の成果
- 職員の働き方について、時差出勤など柔軟に選択できる仕組みの導入により、業務の質を向上
- 平成29年6月のイクボス宣言の主旨を踏まえた取組をさらに推進

3 関連する制度改正

(1) 行政系人事制度の改正（平成30年度）

(2) 地方公務員法改正（平成32年度）

4 10年後の区役所の姿と職員像

(1) 10年後の区役所の姿

- バーチャル区役所（電子区役所）24時間365日どこでも区役所
- 総合窓口（ワンストップ手続き）の提供
- アウトリーチサービスの確立
- 組織の枠組みを超えた連携
- 良好な職場環境（ユニバーサルレイアウト）

(2) 10年後に目指す職員像

変化に対応し、区民の視点で考え、目標を明確にして課題解決に取り組む自律した職員

- 対人対応能力（相談支援・コーディネート力）
- 多様な業務に対応する総合性
 - ・総合窓口（ワンストップ手続き）職員
 - ・アウトリーチサービス職員
- 業務の特性に応じた専門性
 - ・調査研究、政策立案機能、調整力
 - ・電子申請手続き
 - ・エキスパート職員
- ワーク・ライフ・バランスの実現
- ICTの活用

5 定数・採用計画

(1) 基本的な考え方

○少数精鋭の職員体制

- ・民間活力の活用や業務の効率化等に取り組み、職員2000人体制を平成26年度に実現
- ・引き続き業務の見直し等に取り組み、コスト削減や区民サービスの向上を推進

○行政需要の増加への対応

- ・地域包括ケア体制の推進
すこやか福祉センターの機能強化
アウトリーチチームによる地域資源の把握や要支援者の発見等、地域課題の解決
- ・新区役所におけるワンストップサービスの実現
来庁者のニーズを踏まえ、最適なサービスを総合的に提供
組織をまたいだ連携強化によるトータルサポート
- ・中野駅周辺や西武新宿線沿線のまちづくり
- ・児童相談所設置

○今後10年間の定数・採用計画

- ・今後10年間は、職員2000人体制で多様な行政需要の増加に対応
- ・区民サービスの更なる向上や業務スキルの継承の観点から、年齢構成や職層構成に留意
- ・経験者採用や再任用職員の活用等、多様な手法の組み合わせにより持続可能な職員体制を構築

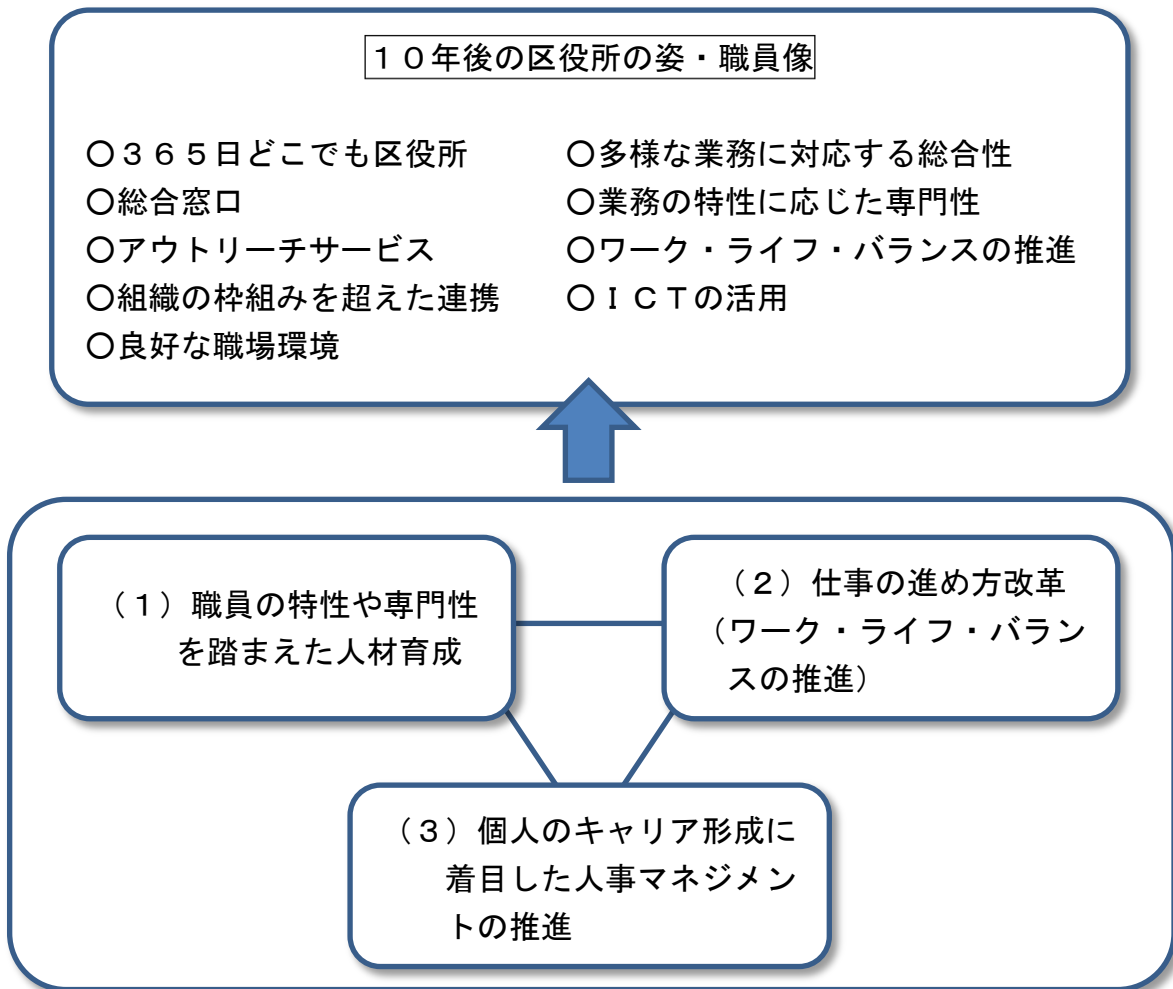
(2) 職種別定数・採用計画

- ・事務系
- ・福祉系
- ・技術系
- ・技能系

(3) 職層構成

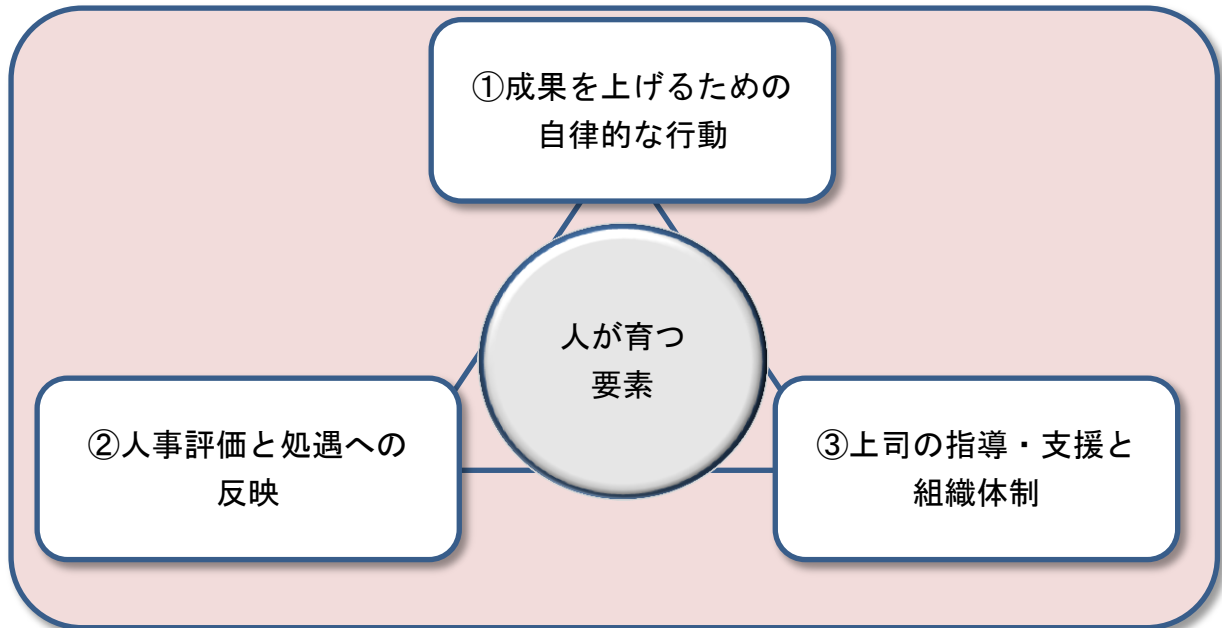
- 管理職
- 係長級 等

6 具体的な取組の方針



(1) 職員の特性や専門性を踏まえた人材育成

■人が育つ要素



①成果を上げるための自律的な行動

- ・職員は「目標と成果」を強く意識し、より高い目標の達成に向けて自律的・意欲的に業務に取り組む
- ・業務の成果を上げたことにより「やりがい」や「達成感」を得て、多様な視点を培い、自律的に能力向上とキャリア形成を図る

②人事評価と処遇への反映

- ・上司は職員の成果を適切に評価する
- ・評価結果を処遇に適切に反映させ、職員のモチベーションを向上させる

③上司の指導・支援と組織体制

- ・上司は、職員の強み・弱みを的確にとらえ、職員が成果を上げられるよう助言・指導を行うとともに成長を支援し、更なる成果を上げる組織を実現する
- ・職員一人ひとりの適性や育成の観点から、更なる成果を上げるための業務を担わせる

■職層別の行動特性

- ・行政系人事制度改正に対応した職層別の行動特性と人材育成策

■多様な業務に対応する総合性の育成

- ・総合窓口（ワンストップ手続き）職員
- ・アウトリーチサービス職員 等

- 業務の特性に応じた求められる専門性の育成
 - ・政策立案力・調整力、エキスパート職員 等

- 区職員の基本スキルの習得
 - ・調査研究（評価・分析力）、事務の見直しの推進 等

- 公務員としての倫理
 - ・サービス、法令遵守 等

(2) 仕事の進め方改革（ワーク・ライフ・バランスの推進）

- 事業改善、事務の効率化
 - ・ペーパーレスの推進、効率的・効果的な会議、民間活力の推進 等

- 働き方改革
 - ・超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進、柔軟な働き方 等

(3) 個人のキャリア形成に着目した人事マネジメントの推進

- 採用戦略（優秀な人材の確保）
 - ・中野区のPR充実、定着率の向上 等

- 多様な人材の活用
 - ・過去の職務経験を活用する、即戦力としての経験者採用職員の配置
 - ・任期付職員の採用、再任用職員の活用、民間人材の活用 等

- 適材適所の職員配置
 - ・職員情報の見える化、ジョブローテーション
 - ・繁閑に応じた柔軟な職員配置 等

- 組織を横断する課題解決に向けた組織体制
 - ・兼務発令、本部体制 等

- 職員のスキルアップのための支援