

平成27年度部長マニフェスト取組結果

部(局)名	総務部
部(局)長名	岡本 善則

【達成度について】
 A：達成（設定した目標を達成することができた。）
 B：一部達成（設定した目標の一部のみ達成することができた。）
 C：未達成（目標達成に向け取り組んだものの、目標達成にはいたらなかった。）

重点課題 1	品格あるまちにふさわしい人材の確保、活用及び研修制度の改革	B 一部達成
目指すべき方向	人間力の高い多様な人材を確保し、適材適所の配置を行うとともに、人材育成を図ります。	

活動目標	具体的な取組実績
職員採用試験方法を抜本的に見直し、人間力の高い多様な人材を確保します。	一般技術職等については第1次試験ですべての受験者を対象に面接試験を実施しました。受験者数が多い一般事務職等については第1次試験として筆記試験を実施しましたが、第1次試験の合格者数を従来より増加させ、第2次試験以降の面接試験の受験機会を拡大しました。また、一般事務職の受験区分として、「福祉コース」及び「環境コース」を新設するとともに、その他の一般事務職の大卒区分においても、「SPI試験」と「一般教養試験」の2種類の試験を実施しました。
職員の資質、能力に基づいた適材適所の人事配置を行います。	異動、昇任等の希望申告制度の活用や庁内公募等による派遣研修等、職員のチャレンジ精神を活かすことができる人事配置に努めました。
適正な職務遂行能力の開発を行うとともに、市民とコミュニケーションを図り、傾聴、対話、議論することができる人材育成を行います。	情報セキュリティー研修6回、「契約事務」・「決裁権」研修4回、マイナンバー研修4回、新公会計研修3回、強制徴収債権研修、債権管理研修、入札実務研修10回、新規採用職員研修として「話す」・「聞く」研修、新任主任級研修として人間関係能力向上研修、市民と行政のパートナーシップ研修、地域主権推進研修、人事院女性職員派遣研修、省庁派遣研修、民間企業派遣研修2回、eラーニングを活用した研修などを実施しました。

達成目標	達成状況	達成度
職員採用において、面接試験を重視し、可能な限り多くの受験者が面接試験を受験できるようにするとともに、分野別採用の導入やSPI試験の本格導入を行います。	面接試験の受験機会を拡大し、可能な限り多くの受験者を面接し、人間力の高い人材の採用ができたと考えています。また、社会経験・職務経験を積んだ方々に広く受験してもらえる総合適性検査（SPI3）を本格的に導入したことにより、様々な能力や経験を持った方に受験してもらうことができ、さらに、一般事務職の一部においてコース別採用を行い、福祉や環境分野への高い志と知識を有する方に受験してもらうことで、従来より多様な能力・経験に着目した人物重視の職員採用を実施することができたと考えています。	A 達成
組織管理と連携した役職者の効果的な配置と役職者比率の適正な管理を行うとともに、資質や能力に基づく、より客観性を高めた人事配置制度を構築します。	平成28年4月の定期人事異動においては、組織管理とも連携し、より適正な役職者比率を目指した人事配置を行いました。府内中核・特例市比較ではさらに適正な管理を進める必要がありますと考えています。	B 一部達成
法令、契約、会計等の職務遂行上必要な基礎能力向上研修を継続して実施するとともに、市民、大学、NPO等との連携や民間企業研修により、外部との交流を深める機会を職員に提供し、人間力の高い職員の育成を進めます。	様々な研修メニューにより、多くの職員に対し能力開発のきっかけを提供し、概ね目標の達成ができたと考えています。外部との交流を深める機会については、市民とのパートナーシップ研修や大学院等の情報提供など連携を図ってきましたが、NPO団体との連携を進めることができませんでした。今後、公平な観点で対象となるNPO団体の検討を進め、より職員が市民感覚を行政に反映できるよう実体験型の研修を実施したいと考えています。	B 一部達成

総合評価・総括
<p>人間力の高い多様な人材を確保するため、一部の職種で受験者全員に面接試験を実施するなど、職員採用試験方法の見直しを実施しました。また、定期人事異動において組織管理と連携し、役職者比率の適正化を推し進めました。</p> <p>研修においては、継続した基礎能力向上研修を実施するとともに、民間企業研修等により、外部との交流を深める機会を職員に提供するなど、多くの職員に対して能力開発のきっかけを提供しました。</p>