

取組 14 組織のあり方を見直します

職員の対応について感謝される一方で、「説明が不十分」「不親切」「横柄」というご批判をいただくことがあります。前例にとらわれ、区民の要望に的確に対応できない事例も見受けられます。

区役所をあげて区民参加と協働を積極的に進めるためには、職員が現場に向き、区民の皆さんに寄り添って課題を見出し、「前例がないから」ではなく、「なんとか、やってみる」といった突破力を身に付ける必要があります。そのためには、職員全員が問題意識を持って仕事に取り組まなければなりません。

職員の育成はいずれの組織にあっても永遠の課題であり、継続的に様々な工夫を積み重ね、組織をあげて職員を育てていきます。

職員の意識を改革し、能力を高めるためには、組織のあり方やその運営も変えていかなければなりません。職員の育成とともに人事や組織を一体的に改革していくことで、ともすれば「保守的」「後ろ向き」になりがちな組織風土を変えていきます。

(1) 人事制度を改革します

① 信賞必罰を徹底します

平成28年4月から、全職員に目標管理型の人事評価制度を導入しました。人事評価制度を人事管理の基礎とし、仕事の成果を昇任や昇給などに反映させ、頑張った職員を正当に評価します。

今後の人事、人材育成および組織について戦略を明らかにする「(仮称)練馬区人事戦略」を平成28年度中に策定します。

② 効率的な執行体制を確立します

練馬区は人口が同規模の他区と比較して、福祉系・技能系職員の比率が高い状況にあります。民間が担えることは民間に任せ、行政が責任を持つべき分野において、区が役割を果たしていくために、職種構成を適正化するとともに、職員の定数管理計画を策定し、削減を進めます。今後、委託・民営化の計画等に基づき、効率的な執行体制を確立していきます。

③ 特別区の人事制度について課題をまとめ、問題提起します

意欲と能力ある職員を積極的かつ弾力的に任用（採用・昇任）していくことが必要です。そのためには、昇任基準をはじめとする特別区（23区）共通事項となっている人事制度についても見直しを検討することが必要です。課題を取りまとめ、特別区全体へ問題提起をしていきます。

(2) 職員の育成を推し進めます

① 若手職員を育成します

若手職員には、様々な経験を与えることが肝要です。日常の業務において、現場に積極的に出向き、地域の皆さんとの本音の付き合いを通して意識改革を進めます。また、政策形成の場への参画など、様々な機会を与え、成長の糧になるよう取り組みます。「育成指導者制度」を導入し、能力を伸長させます。

② 管理監督職員を育成します

管理監督職員は組織の要です。若い時代から意欲を持って仕事に取り組み、管理監督を担える職員を育成するため、採用時からのジョブローテーションを基本に、適材適所の配置を徹底します。

管理監督者の資質の向上を図るには、OJTが根本となります。昇任時研修は、より実践的内容とします。

③ 高齢期職員を活用します

ベテラン職員が培った経験や専門性を活かすため、定年後も65歳まで勤務するフルタイム再任用制度を活用します。若手職員への知識や技術の継承を行えるよう職場内研修の活性化に取り組みます。

④ 職員の専門的スキルを高めます

全ての職員が行政のプロでなければなりません。各職場の実務研修と人材育成部門が行う研修をともに強化します。

職員には外から区政を見る経験が必要です。政策研究大学院大学や民間企業への派遣研修を引き続き実施します。

⑤ 女性職員の活躍を推進します

女性職員に対して、女性の管理監督者の経験を聞く機会をつくるなど、能力を活かしたキャリア形成を促進する取組を実施します。また、女性も男性も働きやすい職場環境を整備します。

(3) 組織の体質を強化します

① 区政の課題に機動的に対応します

課題に機動的に対応できる組織とするため、組織改革に取り組みます。東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の専管組織を設置しました。また今後、福祉事務所の組織を強化します。

② 横断的課題に対応できる組織とします

区政全体について区民の参加と協働を積極的に進めるためには、個々の部署を超えた組織横断的な対応が必要になります。そのために、平成28年4月に協働推進課を設置しました。ここを中軸に、組織全体が分野横断的

に機能するよう取り組みます。

③ 事務改善を進めます

区の事務執行において、個人情報の漏えいにつながる紛失事故など、事務処理のミス等による事故が発生しています。

平成 28 年 4 月に設置した事務改善を所管する部署を中心に、事故原因の分析に基づき全庁的な事務改善を継続的に実施していきます。