

VISION 8 公務員制度改革の推進		
	目 標	実 績
45	職務と能力に応じた職員給与の見直しにより、総人件費を削減します。	<p>◎総人件費の削減を進めるため、平成27年度に柏原市第2次定員適正化計画を策定しました。</p> <p>◎職員のやる気向上と適材適所の人員配置を目的とし、職務と能力に応じた職員給与制度へ変更するため、人事評価制度の見直しを行いました。</p> <p>◎職員給料のカットと各種手当の削減及び支給額等の見直しを行いました。</p>
46	頑張る職員を支援する人事評価制度を構築します。	<p>◎平成26年度から人事評価制度を見直し、能力評価に加え、新たに業績評価制度を導入しました。</p> <p>◎管理職研修及び被評価者研修を実施し、人事評価の公平性を高め、評価の平準化に取り組みました。</p>
47	新規採用基準を見直し、民間企業経験者等の採用枠を拡大します。	<p>◎多様化する行政ニーズに対応できる優秀な人材を確保するため、技術職の採用では受験できる年齢の引き上げや試験時期の見直しを図りました。</p> <p>◎地域に埋もれた優秀な人材や民間企業で培った経験を活かせる人材を見出すため、平成26年度に任期付き職員制度を導入し、平成27年度は子育て経験者や民間企業経験者の採用枠を新たに設けました。</p>
48	公募制による外部人材の活用に取り組みます。	<p>◎審議会委員には原則として市民公募枠を設けました。</p> <p>◎にぎわい都市創造部長の公募を行いました。</p> <p>◎平成26年度から任期付職員制度を導入し、外部人材の活用機会を拡充しました。</p>
49	職員に全体（市民）の奉仕者としての自覚を徹底させ、柏原市民の信頼を得ます。	<p>◎市章、市歌に対する愛着や意識付けを全職員に徹底しました。</p> <p>◎法務課を創設し、市役所内での法令順守の意識の高揚を図りました。</p>
50	人材育成方針を刷新することにより柔軟に市民ニーズに対応できる職員を育成します。	<p>◎OJT研修、派遣研修、また職階別研修など多様な研修の機会を設け、市民ニーズに柔軟に対応できる職員を育成しました。</p>
51	先進自治体から学び成長する自治体を目指します。	<p>◎職員が自ら計画を立て、先進自治体を訪問し、様々な施策について研究する職員自主研修制度を推進しました。</p> <p>◎教育、保育の分野で積極的に先進自治体の視察等を行い、市の施策に活かしました。</p> <p>◎副市長を大阪府から受け入れるとともに、職員の能力開発及び知識を高めるため、大阪府へ職員派遣を行いました。</p>
52	職員研修制度を充実させ、職員の能力向上に取り組みます。	<p>◎組織規律の重要性や災害時の対応を学ぶため、平成25年度から新採職員研修に自衛隊体験研修を取り入れました。</p> <p>◎女性職員の積極的登用と組織内の意識向上のため、女性活躍推進研修を実施しました。</p>
53	組織風土改革として業務改善運動に積極的に取り組み、職員の意識改革に努めます。	<p>◎ボトムアップによる職員グループの自発的な業務改善の取組を応援するとともに、全庁的な時間外勤務削減の取組を実施しました。</p>