

2. 職員・組織改革

2-1. 職員や組織に関すること

2-1-1. 職員及び定員の管理

No.	管理コード	対策(どうする)	20年度までの状況	あるべき姿	課題 (乖離の原因)	具体的な取り組み	所管部課 (だれが)	目標値(数値化できるもののみ)			開始 年度	目標 年度	スケジュール(年度)(いつまでに)						達成度 (20年度末)					
								開始	現在 (H21.4.1)	最終			19	20	21	22	23	24		25	26			
1	【2111-1】	医療機関を除く職員850 人体制の実現	・合併当初1,065人であったが、医療機関を除く職員数は、平成21年4月1日現在で911人となっている。 ・新規採用を抑制し、必要最小限の採用を行っている。	・合併後の中津川市の人口、面積、産業等の類似都市の規模から、合併10年後に医療機関を除く職員数を850人とする新市計画を前倒して平成22年度末に実現する。	・計画通り進んでいる。	医療機関を除く職員数を平成22年度末までに850人にする。	総務部 人事課	職員(医療機関を除く) 1065人	職員(医療機関を除く) 911人	職員(医療機関を除く) 850人	17	22	⇒	⇒	⇒	⇒								72%
2	【2112-1】	時間外勤務の削減	・平成20年度に時間外勤務手当として支給している時間外勤務の総時間が87,800時間(医療職を除く)となっている。 ・年間時間外勤務300時間以上の職員は59人となっている。	・管理職が所属内職員の時間外勤務時間の把握を行い、業務量の均衡を図り、個人差をなくすとともに全体の時間外勤務が削減されている。	・管理職が時間外勤務の管理が不十分であり、業務の割り振りや個人への指導徹底が行われていない。 ・所属内で時間外勤務時間の個人差がある。	IT化による集計結果を活用し、管理職が時間外勤務の徹底した管理を行い、チームで業務を行うようにするとともに、時間外勤務を削減する。	総務部 人事課	総時間外勤務 106,100時間 (年間時間外勤務300時間以上 59人)	総時間外勤務 87,800時間 (年間時間外勤務300時間以上 19人)	総時間外勤務 80,800時間 (年間時間外勤務300時間以上 0人)	17	22	⇒	⇒	⇒	⇒								72% (68%)
3	【2113-1】	職員の健康管理(身体、 精神面)の徹底	・全職員に対し職員健康診断を実施(受診率95%)し、結果に応じて事後指導、治療指示を行っている。	・生活習慣病にかからない、メンタル不調者の発生しない健康でイキイキ働ける職場形成ができています。	・組織として取組が不十分である。	・産業医による職場巡視。 ・安全衛生委員会で健康教育。 ・安全衛生だよりによる啓発 ・専門家による指導の徹底。	総務部 人事課	病休職員 数 7人	病休職員 数 11人	-	18	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒	-
4	【2114-1】	職員養成の基本方針の 策定	・基本的な方針(総論及び実施項目)の庁内協議は終えたので、今後、組み立てを行い、「中津川市職員養成方針」を策定する。	・「中津川市職員養成方針」を策定して、採用から退職までの人事管理システムが確立されている。	・市の将来像と人材養成の必要性や職員の持つ能力を引き出す人事管理制度、人材養成推進体制の整備が確立されていない。	「中津川市職員養成方針」として、採用から退職までの人事管理システムをH21.9月までに確立する。	総務部 人事課	-	-	-	21	21			⇒									-
5	【2115-1】	平成23年度以降の定員 管理計画の策定	・平成23年度以降の職員数の基準がない。	・合併10年後の業務量に見合った職員数を想定した計画が策定されている。	・平成22年度末に850人と なると見込まれる業務量が明確でない。	中期財政計画の見直しや業務改善などによるスクラップ、IT化等による業務量に見合った、平成23年度以降の定員適正化計画を策定する。	総務部 人事課	-	-	-	21	21			⇒									-