

重点改革項目Ⅰ「安心政令市にいがた」の実現に向けた機能強化

大項目	戦略的な人材マネジメント				No.	27	
中項目	質の高い職員集団形成にむけた取組				担当課	人事課	
具体的な改革項目	民間等への職員派遣、受け入れによる職員育成						
現状と課題 (これまでの取組)	民間等の他組織との人事交流により、職員の意識改革と職務能力の開発・向上を図ることを目的とし、民間、国、県、政令市等と人事交流(派遣及び受け入れ)を行っている。						
改革実施概要	改革の目的、考えられる効果	・新潟市以外の組織との人事交流により、新たな気づきを促し、職員の新しい視点、発想力を養う。					
	取組の内容	・より効果的にあらたな視点や発想力を養うため、交流先や交流内容を見直して実施する。					
	取組工程 (具体的な内容)	現状	平成25年度		平成26年度		最終目標/ 27年度以降
		計画	実績	計画	実績		
	・民間、国、県、政令市等と人事交流(派遣及び受け入れ)を実施 ・派遣職員による報告会の実施	・交流先、交流内容を見直し実施 ・派遣職員による報告会の実施	・交流先、交流内容を見直し実施 ・派遣職員による報告会の実施	・交流先、交流内容を見直し実施 ・派遣職員による報告会の実施	・交流先、交流内容を見直し実施 ・派遣職員による報告会の実施	・交流先、交流内容を見直し実施	
指標	人事交流の実施	実施	交流先・内容を見直し実施	交流先・内容を見直し実施	交流先・内容を見直し実施	交流先・内容を見直し実施	継続実施

進捗管理	(各年度10月、年度終了後に実施)		平成25年度		平成26年度	
	取組の状況	上半期 (4~9月)	・交流先、交流内容を見直し実施	予定通り進捗	・交流先、交流内容を見直し実施	予定通り進捗
		下半期 (10~3月)	・交流先、交流内容を見直し実施 ・派遣職員による報告会の実施	予定通り進捗	・交流先、交流内容を見直し実施 ・派遣職員による報告会の実施	予定通り進捗

年度評価	(年度終了後に実施)		平成25年度		平成26年度	
	取組工程、指標に対する評価		派遣交流により異なる組織の職場風土や仕事に対する姿勢などに触れることができた。民間派遣研修受講者の研修レポートでは、学んだことを業務に生かし、改善につなげようとする前向きな考えが報告されており職員の意識改革に効果があった。	B	平成25年度と同様の評価に加え、平成26年度より土木職の民間への派遣研修を実施し、実際の現場を知ることなどにより技術職員の資質向上を図っている。	B
		課題、今後の方針、改善事項など	あらたな視点や発想力を養うため、交流先や交流内容を見直しながら引き続き派遣交流を実施していく。	あらたな視点や発想力を養うため、交流先や交流内容を見直しながら引き続き派遣交流を実施していく。		

計画期間の評価	(平成26年度上半期終了後に実施、下半期終了後に最終確定)		総合評価			平成27年度以降
	取組工程、指標に対する評価		異なる組織の職場風土や仕事に対する姿勢などに触れることができた。そこでの経験を通し学んだことを業務に生かし、改善につなげようとする職員の意識改革に効果があった。	B		引き続き派遣交流を実施していく。
		課題、今後の方針、改善事項など	様々な組織やその社員の方と交流することにより、あらたな視点や発想力を養い職員の意識改革に繋がるよう、交流先や交流内容を見直しながら引き続き実施する。			