

(1) 公務員制度改革

番号	区分	改革の取組み	財政構造改革プラン(案)策定時点の状況・課題等	取組状況及び今後の予定		担当部局・室課	
				検討	方針決定等		実施
1	給与制度	<ul style="list-style-type: none"> ○独自給料表の導入 ○管理職手当等 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 独自給料表の導入 (行政職給料表) 職務給の原則を推進するため、部長級、次長級の給料月額を定額とするとともに、1つの役職段階に1つの職務の級を割り当てることを基本として、現給料表を再編します。なお、2つの職務の級を適用する課長級については、さらに検討をすすめます。 これにより、わたりや一律的な昇格を廃止します。また、現給保障は行わず、独自給料表の適用により給料の額(これまでの現給保障を含む)が下がる場合には、新しい給料の額に達するまで段階的に支給額を引き下げる経過措置を設けます。また、法改正が必要な見直しについては、国に提言を行います。 ◇ 管理職手当等 管理職は、同一職階の中で、職務に応じてメリハリのついた給与とするため、管理職手当の間差を拡大します。また、管理職は、これまでより人事評価結果による給与への反映額を拡大します。 	(独自給料表の導入)		総務部 人事室	
				<ul style="list-style-type: none"> ・給与条例等の改正を行い、23年度から実施済 	実施済		
				(管理職手当等)			
				<ul style="list-style-type: none"> ・所要の規則改正等を行い、23年度から実施済 	実施済		
2	人事制度	<ul style="list-style-type: none"> ○本庁部長の任用 ○課長級昇任の見える化 ○採用試験の見直し ○人事評価制度の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 本庁部長の任用 本庁部長について、部局長マニフェストなどで知事と価値観を共有しながら、各部局の政策推進とマネジメントの要となる職として、平成23年度当初から最もふさわしい人材を任用できる仕組みを徹底します。 ◇ 課長級昇任の見える化 職種を問わず、マネジメント能力を重視した任用を行うため、課長級昇任審査を導入します(医師、総括研究員、教員等を除く)。面接等の審査方法など、23年度の審査実施に向けて、選考内容の検討をすすめます。 ◇ 採用試験の見直し 地域主権の進展を見据えた人材確保を行うため、組織として求める人物像を明らかにするとともに、23年度の実施に向けて、人事委員会とともに募集の時期や方法、採用試験内容等の見直しを行います。 ◇ 人事評価制度の見直し 職員がやる気を出し、チャレンジする組織をめざし、より身近な上司による評価の実施や部下からの評価の拡大、職員のキャリアデザインや人材育成への活用など、制度の見直しをすすめます。 	(本庁部長の任用)		総務部 人事室	
				<ul style="list-style-type: none"> ・23年度当初の人事異動において実施 	実施済		
				(課長級昇任の見える化)			
				<ul style="list-style-type: none"> ・24年度の審査実施に向け、選考方法を策定・職員へ周知 			
				(採用試験の見直し)			
				<ul style="list-style-type: none"> ・22年12月に採用戦略を策定。23年度試験(24年度採用)から実施 	実施済		
				(人事評価制度の見直し)			
				<ul style="list-style-type: none"> ・人事評価制度を見直し、23年度から実施済 	実施済		