



重点改革項目 6 組織活性化・人材育成の推進

《基本的な考え方》

経営改善やお客様満足度の向上を図るためには、職員の育成、自発的な業務改善意識の高揚、さらには組織の活性化が必要不可欠です。

このため、「重点改革項目 5 人事・給与制度の見直し」と連動した働きがいのある組織づくりを目指して、これまでの事業システムを再構築するために様々な研修を行うなど、組織の活性化及び人材の育成を推進し、組織風土の抜本的改革を図ります。

〈個別取組：8項目〉

《取組内容》

（１）組織風土の改革

民間で行われている研修を参考に従来の研修内容を見直し、外部講師による少人数を対象とした階層別研修を実施します。また、モデル駅で品質マネジメントシステム規格（ISO9001）を認証取得する取り組みを通じて、組織風土を抜本的に改革します。

（２）職員の意欲・責任感の向上

職種転換時の選考制度の導入、「副駅長」ポストの創設、ポスト提示型の公募制度の導入などにより、職員の責任感向上を促すとともに、意欲と能力の高い職員の登用を図ります。

（３）職員提案制度の拡充

職員一人ひとりが自分の仕事の改善や改良などについて、常に問題意識をもてるような風土づくりとともに、職員のアイデアを経営改善に活かす手段として、職員提案制度を充実します。

（４）組織の再編成

業務処理をより迅速に、かつ、お客様の要望に的確・スピーディーに対応できる体制を整備するため、サービスの最前線への権限委譲と、本庁部門のスリム化を図り、現場重視の簡素で効率的な執行体制を確立します。

（５）民間企業経営ノウハウの習得

民間企業の経営手法等についての研修を実施するほか、民間経営者の経営陣参画により、民間企業の経営ノウハウの習得に努めます。



◆具体的取組◆

組織活性化・人材育成の推進

取組項目	内容	スケジュール					目標	
		16年度	17年度	18年度	19年度	20年度		
1	階層別研修の実施	職員の意識改革を通じた組織風土の改善に向けて、外部講師による階層別研修を実施する	実施	推進	→→→	→→→	→→→	職員の意識改革
2	ISO9001の認証取得（再掲）	複数の管区駅と管理部門でISO9001を認証取得する	取組開始	認証取得	推進	→→→	→→→	職員の意識改革、標準化されたサービスの実現
3	職種転換時の選考制度など任用基準の制定	職種転換時・昇任時に選考制度を導入する	調整	実施	推進	→→→	→→→	職員の意欲向上、能力ある職員の登用
4	副駅長制度の創設	駅長を補佐し、親しみやすい駅づくりを推進する副駅長ポストを創設する	調整	→→→	→→→	管区駅統合にあわせて実施	推進	職員の意欲向上、能力ある職員の登用
5	ポスト提示型公募制度の導入	駅長等を庁内公募し、現業職場の責任者に意欲ある職員を登用する	検討	調整	→→→	実施	推進	職員の意欲向上、能力ある職員の登用
6	職員提案制度の拡充	募集期間の通年化、提案内容の事業化を推進する	推進	→→→	→→→	→→→	→→→	職員の業務に対する問題意識・改善意識の向上
7	組織の再編成	現場重視の簡素な組織を実現する	調整	→→→	→→→	4号線開業にあわせて実施	推進	機能的・効率的な執行体制の確立
8	民間企業経営ノウハウの習得	民間経営手法等についての研修を実施するほか、民間経営者の経営陣参画により、民間企業の経営ノウハウの習得に努める	検討・実施	→→→	→→→	→→→	→→→	効率的経営ノウハウの習得