

人財育成基本方針 実施計画

(平成31年度～33年度)

実施計画策定の趣旨

基本方針は、職員の皆さんが高いパフォーマンスを発揮するために、仕事や職場に楽しみを見出し、働きがいのある環境とすることを大切にしています。この実施計画は、その方向性に基づき、具体的に取り組む事項をまとめたものです。

人財育成基本方針 実施計画

取組	内容	詳細	区分	年度			33年度までの目標
				31	32	33	
(1) やる気を高め、主体性を大切にする人事管理制度							
適財適所の人事配置とジョブローテーション	人事評価制度や自己申告シートの活用	人事評価で個々の職員の能力や実績を的確に把握するとともに、本人のキャリアプランなどをさらに踏まえることができるよう、自己申告シートの見直しを行いながら、適財適所の配置に努めます。	充実	検討	実施		★職員アンケート 「人事異動等の配置管理」の項目で「おおむね適切である」及び「どちらかといえば適切である」と回答した職員の割合 75% (H28 69.2%)
	ジョブローテーションの的確な運用	新規採用職員は、10年程度はさまざまな分野が経験できるよう、おおむね3年を基本とした人事異動を行います。	継続	継続			
	人事異動の考え方の公表	人事異動の考え方を公表することにより、人事異動方針に対する職員の理解促進とモラルの向上を促します。	継続	継続			
	自己選択制による制度の研究	多様なキャリア形成を支援し、やる気をさらに引き出すことで組織の活性化を図るため、自己選択制による制度について調査・研究を進めます。	新規		調査	研究	
キャリア形成の支援	キャリアを考える機会の提供	引き続き、他自治体との合同研修を実施するほか、島根県自治研修所第II課程で実施されるキャリアデザイン研修に参加します。 自らの将来像を描きにくい現状を踏まえ、職員が自らの将来像を描くことができるような取り組みを行います。	継続	継続			★職員アンケート 「自らの将来像」の項目で「描くことができる」及び「どちらかといえば描くことができる」と回答した職員の割合 60% (H28 56.6%)
	女性活躍推進	「職員みんなのワークライフバランス推進プラン」に基づき、女性職員が働きやすく、ますます活躍できる、また男女問わず職員が責任と誇りを持って働けるような取り組みを進めます。	継続	継続			「職員みんなのワークライフバランス推進プラン」に掲げた目標の達成
人事評価制度のさらなる活用と改善	制度の改善	評価項目ごとの評語を点数化し、総合点を踏まえて最終的な評語を付与するなど、さらに公平な評価制度となるよう改善を図ります。	充実		調査	検討	★職員アンケート 「仕事のやりがい」の項目で「非常に感じている」及び「ある程度感じている」と回答した職員の割合 90% (H28 86.8%) 「目標」の項目で「職場の目標に沿った個人目標を持っている」と回答した職員の割合 80% (H28 80%)
	目標管理の徹底	総合計画や施政方針に基づき、部や課の組織目標を設定し、設定された課の目標とリンクさせた個人目標を、職員一人ひとりが明確に設定し、主体的に業務に取り組めるよう制度の徹底を図ります。	継続	継続			
	意識・姿勢、能力の数値化	能力開発における課題を詳細に把握するため、必要な意識・姿勢や能力について数値化を図ります。	新規	実施			
	下位評価が続く職員への対応	B評価C評価といった下位評価が続く職員の能力や意識向上策について、検討をはじめます。	新規		検討	実施	
	評価者スキルの向上	人事評価者研修を継続的に実施します。	継続	継続			

人財育成基本方針 実施計画

取組	内容	詳細	区分	年度			3 3 年度までの目標
				31	32	33	
多様な人財の確保や能力活用	社会人経験者の採用	年齢構成のいびつ化を解消するため、30歳以上の社会人経験者枠の採用区分を引き続き設けます。	継続	継続			一般行政職に占める30代の割合 20% (H34.4.1) (H30.4.1(27歳～36歳) 15.7%)
	専門職の採用及び育成プラン	市民ニーズや中核市移行を踏まえた専門職の採用を行います。加えて、職種ごとの育成プランを作成します。	充実	実施			必要な専門職が充足され、育成プランが作成されている。
	再任用職員の能力活用	再任用職員が、定年退職するまでに培ってきた能力や経験を活かしつつ、意欲を持って職務に取り組むことができるような職場配置に努めます。	継続	継続			★職員アンケート 「人事異動等の配置管理」の項目で「おおむね適切である」及び「どちらかといえば適切である」と回答した職員の割合 75% (H28 69.2%)
	会計年度任用職員の研修	平成32年度に導入予定の会計年度任用職員について、公務員としての基礎的な知識を身につけるための研修など、必要な研修の実施に向け、具体的な検討を進めます。	新規	検討	実施		必要な研修の実施
松江市役所で働く魅力を発信	採用試験情報の発信強化	ポスター・パンフレットの作成や採用試験説明会の開催、インターンシップの受け入れを引き続き行います。	継続	継続			一般行政職 受験者数 350名 (H30受験者数 大卒148名、短大卒47名、高卒31名、社会人枠104名 合計 330名)
		大学や専門学校、高等学校での就職ガイダンスに積極的に参加します	充実	実施			
		新たな採用PR動画を作成します。	充実		実施		
人物重視の採用	採用試験の手法の見直し	多様な人財を確保するため、他自治体の調査を進め、事例を参考にしながら、採用試験の実施方法の見直しを進めます。	充実	調査	検討	見直し	

人財育成基本方針 実施計画

取組	内容	詳細	区分	年度			33年度までの目標
				31	32	33	
(2) 働きがいがあり、満足感と安心感にあふれる職場づくり							
職員の意識とマネジメント力向上	チーム内の関係性を高める取り組み	チーム内の関係性を高める取り組み（例：朝礼や職場会議の有効活用等）を行っている職場を職員だよりで紹介するなど、職員のチームづくりに関する意識の向上を図ります。	新規	実施			★職員アンケート 「仕事のやりがい」の項目で「非常に感じている」及び「ある程度感じている」と回答した職員の割合 90%（H28 86.8%） 「業務量及び業務負担」について「非常に多い」「多い」と回答した職員の割合 35%（H28 39.4%）
		職場全体でチームについて学ぶことのできる研修について検討を進めます。	新規	検討			
	業務の相互理解	業務を可視化し、相互理解を深めることと、業務の継続性を高めるため、業務マニュアルや引継書の作成について徹底を図ります。	継続	継続			
	チームづくり研修の実施	係長級昇任前の40歳を対象に、チームマネジメントを学ぶ機会を提供します。	継続	継続			
	市独自係長研修の実施	係長の職務を一定程度経験した職員に対し、管理職を見据えた内容の研修を実施します。	充実	実施			
	市独自管理職研修の実施	マネジメントについて深く学ぶ機会として、管理職対象の研修を実施します。	充実	実施			
	管理職マニュアルの活用	管理職が果たすべき役割や職員の指導法についての認識を深めるため、新任管理職研修等でテキストとして活用します。	継続	継続			
	職員だよりの活用	育児・介護に関する制度の紹介に加え、「人」や「チーム」に焦点を当てた職員だよりを作成します。	充実	充実			
ハラスメント対策	松江市職員のハラスメントの防止等に関する基本方針に基づき、ハラスメントのない職場づくりを進めます。	継続	継続				
ワークライフバランスの推進	働き方改革	事務事業の見直しなどによる業務の効率化や、時間外勤務の縮減などの取り組みを引き続き行います。	継続	継続			「職員みんなのワークライフバランス推進プラン」に掲げた目標の達成
		A I ・ R P A の活用による業務の効率化についても検討を進めます。その他、休業制度の充実やフレックスタイム制度などの柔軟な働き方についても検討を進めます。	新規		調査	検討	
	育児休業中職員の支援	育児休業取得中の職員同士が交流し、情報交換や不安解消を図るため、子育てサロンを継続して実施します。	継続	継続			
	育児・介護などの休業制度を取得しやすい環境づくり	育児・介護のための早出遅出勤務制度や育児短時間勤務制度の周知を図るなど、制度利用が必要な職員が取得しやすい環境を作ります。	充実	実施			
健康管理	身体と心の健康管理	職員の心身の健康づくり及び活力のある職場づくりに向け具体的な推進方法を定めた「松江市職員の心と体の健康づくり計画」に基づき、取り組みを進めます。	継続	継続			「松江市職員の心と体の健康づくり計画」に掲げた目標の達成
執務環境管理	職場における安全性の確保	安全衛生委員会を定期的に開催するほか、安全及び衛生管理に対する意識を高めるため安全衛生だよりを定期発行します。	継続	継続			安全衛生委員会（各事業場） 月1回開催 安全衛生だより 月1回発行

人財育成基本方針 実施計画

取組	内容	詳細	区分	年度			3 3 年度までの目標	
				31	32	33		
(3) 職員の成長意欲に応える効果的な教育（研修）の実施								
○ J T（職場内研修）の活性化	○ J T マニュアルの活用	新規採用職員指導担当者研修でテキストとして用いるなど、さらなる活用を図ります。 その他、○ J T を積極的に行っている職場を職員によりで紹介します。	充実	実施			★職員アンケート 「職場内研修の実施状況」の項目で「活発に行われている」及び「行われている」と回答した職員の割合 55% (H29 49.1%)	
○ f - J T（職場外研修）の充実	階層別研修	職位に応じて、必要な意識・姿勢や能力を身につけることができる研修を実施します。 内容については、研修計画に基づき随時検討します。	充実	実施			★研修評価書 「研修の有意義度（5段階評価）」 4.60 (H29 4.55)	
	希望受講型研修	幅広いニーズに応えるため、研修メニューの充実を図ります。	充実	実施				
	地域に出かける研修	N P O 法人や公民館、民間企業等に短期間派遣研修を行います。	継続	継続	実施			
		新規採用職員が増える中、松江に誇りと愛着を持つために、「松江を深く知る」きっかけを設けることを検討します。	充実	検討	実施			
	派遣研修	知識や技術を身につけることに合わせ、視野の広がり、多様な価値観を身につけるため、国や地方自治体の他、自治大学校や市町村アカデミーといった研修機関へ派遣します。	継続	継続				
	フォローアップシートの活用	現在使用するフォローアップシートで業務への活用度を計ります。	継続	継続				
	研修ニーズの把握	研修受講後の評価書に研修ニーズを把握できる項目を設けます。	充実	実施				
自己啓発の促進	先進的自治体等への視察研修	先進的自治体等の取り組みを知ることで、幅広い見識を身につけることを目的とした「視察研修事業」の周知に努めます。	継続	継続			★職員アンケート 「自己啓発に取り組んでいるか」の項目で、「積極的に取り組んでいる」及び「ある程度取り組んでいる」と回答した職員の割合 60% (H28 55.9%)	
	自主勉強グループに関する調査	他自治体の自主勉強グループについて調査を行い、職員により等で紹介します。	新規		調査	紹介		
	職員提案制度の見直しの検討	問題意識を持ち、チャレンジ意識と創造性を高めるため、職員提案制度の見直しを検討します。	充実	検討	見直し			
	地域貢献活動への積極的な参加に向けた取り組みの検討	地域貢献活動などへの参加を通し、知識や経験、市民との関係づくりを積極的に行うような仕組みについて調査・検討を進めます。	新規		調査	検討		
	自己啓発等休業制度などの周知	自己啓発等休業制度や就学部分休業の周知を図り、制度を利用したい職員が取得しやすい環境を作ります。	新規	実施				
	資格取得の支援	自己啓発意欲の向上を図るため、資格取得や研修会等の費用の助成を行います。	継続	継続				

人財育成基本方針 実施計画

取組	内容	詳細	区分	年度			33年度までの目標
				31	32	33	

(4) 基本方針及び実施計画の適切な進捗管理

職員意識の定期的な把握	職員アンケートの実施	職員の意識を定期的に把握し、基本方針や実施計画の見直しにつなげるため、職員アンケートを実施します。	新規			実施	平成33年度に実施
研修効果の測定	研修効果の数値化	現在、研修の効果は有意義度で計っていますが、業務への活用度や振り返りの促進といった観点の評価書に設け、経年で数値を比較します。	新規	検討	実施		数値化されている
基本方針及び実施計画の進捗管理	基本方針検証委員会の設置	基本方針の取り組み状況について、検証する機関として、基本方針検証委員会を設置します。	継続	継続			年1回の実施