



塩尻市 人材育成・活用基本方針

令和3年4月
総務部 総務人事課

= 塩尻市役所経営理念 =

人を地域を塩尻市を愛し、
この街の明日が今日より少しでも良くなる様、
夫々の立場で努めよう。
市民から貰う「ありがとう」の言葉が私たちの勲章。
一年間に貰う勲章の数が成功体験であり、
自らの人生を豊かにしてくれる。
その繰り返しこそ、市民とともに築く郷土の未来となる。

塩尻市長

目次

1	はじめに	1
2	基本的な考え方	2
3	目指す姿	3
4	求められる能力・行動姿勢	5
5	人を育てる組織風土	8
6	人材育成サイクル	
	採用	10
	研修	11
	人事評価	12
	人事配置	13
	人事制度	15
	働きやすい職場環境づくり	16
	働き方改革	17
	進捗管理	20

1 はじめに

■ 改定の背景

高齢化の着実な進展、市民ニーズの複雑化、ライフスタイルの多様化など、社会経済状況が急激に変化している中、地方自治体を取り巻く環境は、日々刻々と変化しています。

変化する時代の中で、職員に求められる専門性や、それぞれの地域の実情に合った柔軟で効率的、経営的な行政運営の必要性は、これまで以上に高まってきています。

100歳の塩尻市が元気な地方都市として、内外に選ばれる地域であり続けるために、未来のあるべき姿を創造していく必要があります。

■ 人材育成の現状とこれから

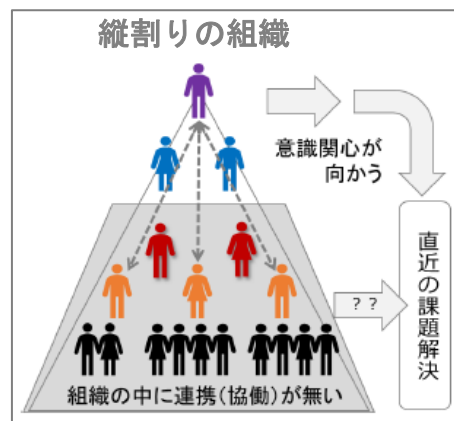
こうした背景から、発想の起点を常に地域に置き、長期的、経営的な視点を持って、自ら考え行動し、これからの人口減少・財政縮小時代に柔軟に対応できる職員と組織のあり方を再検討することが課題となっています。

現在の人材育成は「目指すべき職員像」を目標とし、その達成に向けた「個」の意識改革・能力開発にフォーカスされ、各職層に求める役割も「個」に注力した内容となっています。

これからの時代に求められている人材育成には「個」だけではなく、組織（経営体）としての生産性や、人材育成に関する職場風土の醸成が必要不可欠です。個に注力した縦割りの組織から、横につながる「チーム型の組織」への変革、トップダウンだけでなく、双方向の対話から、ボトムアップにより若手職員が活躍できる組織への変革を推進することで、組織の生産性を一層高めていく必要があります。また、組織全体で人を育てるという意識の共有と、そのために必要な「それぞれの役割」を明確にするなど、組織全体で職員を育成する体制を整えていく必要があります。

これらのことから、「目指す職員像」や「職層に求められる能力と役割」等の現在の項目を見直すとともに、新たに「目指す組織像」と「人を育てる組織風土」の項目を加えるなど、**人材育成・活用基本方針**として、その方向性と方策を示し、浸透を図っていきます。組織を支える「ヒト」は単なる経営資源ではなく、組織の基礎となるもので、私たち職員の働きがいと働きやすさが両立した改革が課題となっています。

現在、庁内では業務プロセス改革チーム、RPA推進チームなど、横につながる組織体制が進んできています。この動きをより一層推進し、市民の幸せと地域の発展に貢献し続ける職員と組織を目指します。



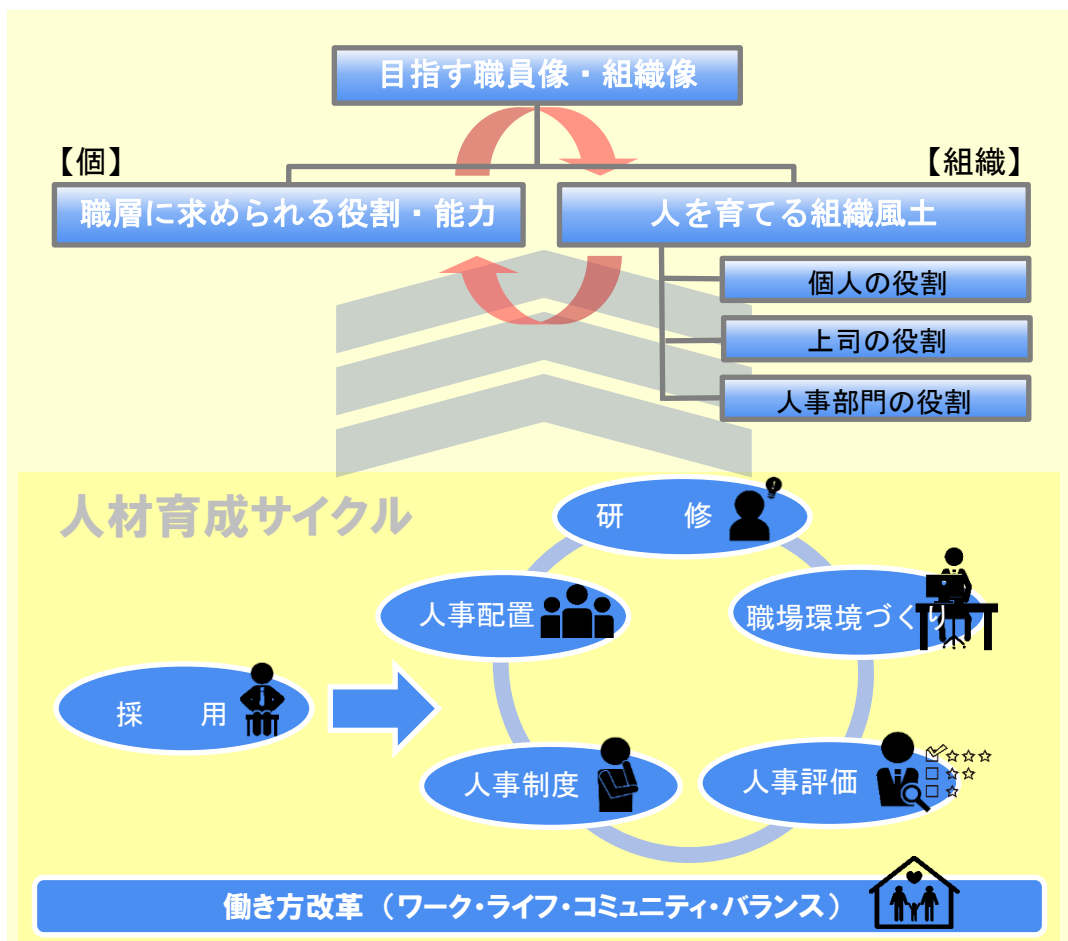
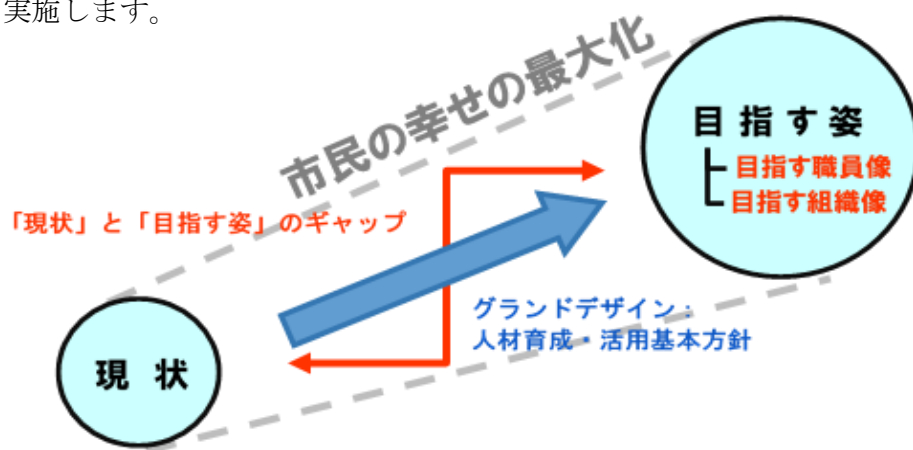
出典「早稲田大学マニフェスト研究所・人材マネジメント部会 部会長 出馬幹也 氏」

2 基本的な考え方

■ 目指す職員・組織の明確化

この方針では、「職員像」及び「組織像」を目指す姿として明示し、現状を把握の上、これから取り組むべき事項を示します。選ばれ続ける自治体を創っていく職員の育成と、人を育てる組織風土が両立した組織づくりを図り、市民の幸せの最大化を目指します。

なお、人材育成サイクルの各項目については、個別計画を策定し、詳細な設計・見直しを実施します。

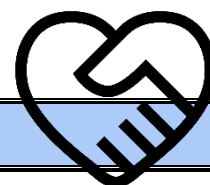


3 目指す姿

■ 目指す職員像

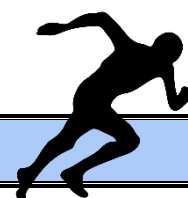
自ら感じて 自ら動き 未来を創る職員

多様化する市民ニーズを感じ取り、費用対効果を踏まえつつ、有効な施策を適時的確に実施することで、市民の現在と未来の幸せを最大限具現化し、本市のより良い未来を創り出すことができる職員を目指します。



◆ 自ら感じる

地域社会の変化を的確に捉え、市民の思いに寄り添い、経営的視点を持って「今何をすべきか」を考える。



◆ 自ら動く

今日よりも明日がより良い塩尻市になるよう、前例にとらわれず、果敢にチャレンジし、「一歩前に踏み出す。」



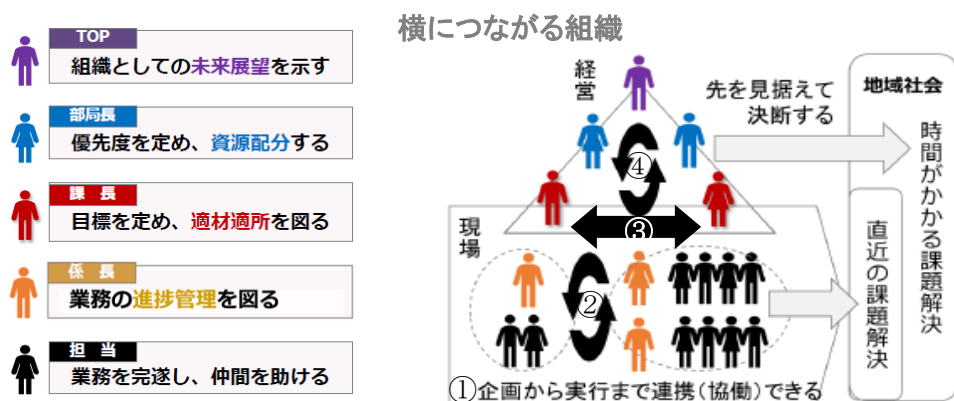
◆ 未来を創る

「何のために」を常に問い続け、課題解決に向けて自ら学び、市民とともに塩尻市の未来を創る。

■ 目指す組織像

ONE-TEAM しおじり

塩尻市が価値を生み出し続ける行政経営体であるために、従来の「縦割り型の組織」から脱却し、課題に応じて組織が柔軟かつ横断的に繋がる「チーム型の組織」となることを目指し、対話を大切にしながら、変革を進めます。



出典「早稲田大学マニフェスト研究所・人材マネジメント部会 部会長 出馬幹也 氏」
(※一部、塩尻市人材マネジメント部会で加筆)

- ① チームで企画、実行する横断的体制
⇒担当者のみでなく、現場で横につながり協議し、実行する。
- ② 直近課題は課・係がチームで即断即決
⇒現場がチームとなり、ボトムアップを推進し、即時解決を図る。
- ③ 複雑・多岐な課題は、ワーキングチームで対応
⇒課長がつながり、課を越えた連携により対処する。
- ④ 戦略課題は経営層で協議
⇒政策的な判断を必要とする課題は、経営層が協議し、方策を明示する。

4 求められる能力・行動姿勢

■ 職位に求められる能力と役割

目指す職員像を具体化するため、職位に求められる能力と役割を定義し、その浸透を図ります。

職位	職務の基準	
	求められる役割	役割を果たすために意識すべきこと
部長	<ul style="list-style-type: none"> □政策の意思決定に関与するとともに、地域と組織の未来展望を部が一丸となって協議し、策定する。 □発想の起点を常に市民に置き、経営資源を配分する優先順位を示し、組織マネジメントを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ■対話風土の醸成 ■経営管理の実践 ■説明責任の完遂 ■全庁連携の牽引
副事業部長 次長	<ul style="list-style-type: none"> □複雑・多岐な課題に対応するため、組織横断的に事業部を繋ぎ、事業をコーディネートする。 	<ul style="list-style-type: none"> ■戦略課題の解決 ■職員との関わり
課長	<ul style="list-style-type: none"> □経営層と現場を繋げる組織の要として、事業部ミッションを実現するために、戦略課題の解決策を上位者(経営層)に提言する。 □課内職員の適材適所を図るなど働きやすい現場を構築し、人材マネジメントを行い、部下のモチベーションの向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ■業務の遂行管理 ■組織連携の創造 ■職場風土づくり
課長補佐 係長	<ul style="list-style-type: none"> □係内業務の進捗を管理し、業務の目的、期限、完成度を確認するなど、業務マネジメントを行う。 □係内の相互支援体制を構築し、係員全員で目標達成を目指せる職場を創る。 	<ul style="list-style-type: none"> ■直近課題の解決 ■方針の意識合わせ ■業務管理と改善 ■係員の支援・育成
主査 主任	<ul style="list-style-type: none"> □係長を補佐し、係の中心的役割として、主体性のある行動、責任感のある業務遂行を身に付ける。 □同僚や後輩と情報を共有し、助け合って業務を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> ■市民目線の対応
主事 技師	<ul style="list-style-type: none"> □上司の指示命令を迅速かつ正確に履行するとともに、柔軟な発想を持って、業務の効率化や施策の企画立案にも取り組む。 □上司や同僚と協力し、直近の課題解決に向けて創意工夫する。 	<ul style="list-style-type: none"> ■方針達成への貢献 ■直近課題の解決 ■自立を目指す姿勢
事務員 技術員	<ul style="list-style-type: none"> □業務に必要な基礎知識を積極的に学び、担当業務に真摯に取り組む。 □上司の指示に従い、業務を正確かつ能率よく処理し、最後までやり遂げる。 	<ul style="list-style-type: none"> ■職場づくりへの貢献

※ 保有能力： 業務経験や能力開発により修得する能力で、業務を行うための基本的修得能力（技能・知識）とその場に合った適切な判断を下すための精神的習熟能力（判断力・企画力・折衝力など）があります。保有能力は職位ごとに重要となる能力の割合を図で示しています。

※ 発揮能力： 保有能力を最大限に発揮するために自身の中に備えておくべき能力です。

職位	職務遂行能力							
	保有能力 ※	発揮能力 ※						
部長	<p>概念化能力 具体的な案件を抽象化し、体系的に整理することで、物事の本質を把握し、解決に導く力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・状況判断 ・戦略的思考 ・問題解決 ・政策立案 	<p>市民からの信頼 職員として働く上で必要不可欠</p> <p>対人関係能力 他者や周囲との円滑な関係を構築・維持する力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション ・交渉力 ・調整力 						
副事業部長 次長			<p>他者への貢献心 市民への貢献 仲間への貢献 他人事ではなく自分事として考えること</p>					
課長				<p>対話力・共感力 自身も市民であるという意識を大切にすること</p>				
課長補佐 係長					<p>判断力・実行力 「何のため」を問い続け、自立して繰り返しチャレンジできること</p>			
主査 主任						<p>使命感・責任感 塩尻市の未来へ使命感と責任感を持つこと</p>		
主事 技師							<p>業務遂行能力 職務を遂行する上で必要となる専門的知識や、業務処理能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経験、技能 ・業務改善 ・法務、財務知識 	
事務員 技術員								

■ 職員の行動指針

仕事と生活の調和を促進し、やりがいや充実感を持ちながら働くために、大切にしていきたい考え方、思いは次のとおりです。職位に関わらず、この考え方、思いが全職員に浸透していくことで、私たち職員一人ひとりがめざす姿を実現し、市民の幸せと地域の発展に貢献します。

より豊かな人生を送るために

◇人生と仕事の考え方

- 1 人生と仕事の結果 = 考え方×熱意×能力

◇正しい考え方を持つ

- 2 あいさつが全ての基本
- 3 身だしなみは人のため
- 4 常に謙虚に素直な心で
- 5 明るく笑顔で前向きに
- 6 物事をシンプルに捉える
- 7 損得ではなく善悪で判断する

◇能力は必ず進歩する

- 10 能力は必ず進歩する

◇熱意をもって、地道に努力を続ける

- 8 本音で語り合う
- 9 自ら情熱を注ぐ

すばらしい塩尻市にするために

◇一人ひとりが塩尻市役所

- 1 市民の立場で考える
- 2 市民へ最良のサービスを提供する
- 3 感謝と思いやりの気持ちを忘れない
- 4 自分の仕事ではないと言わない
- 5 自ら模範となる

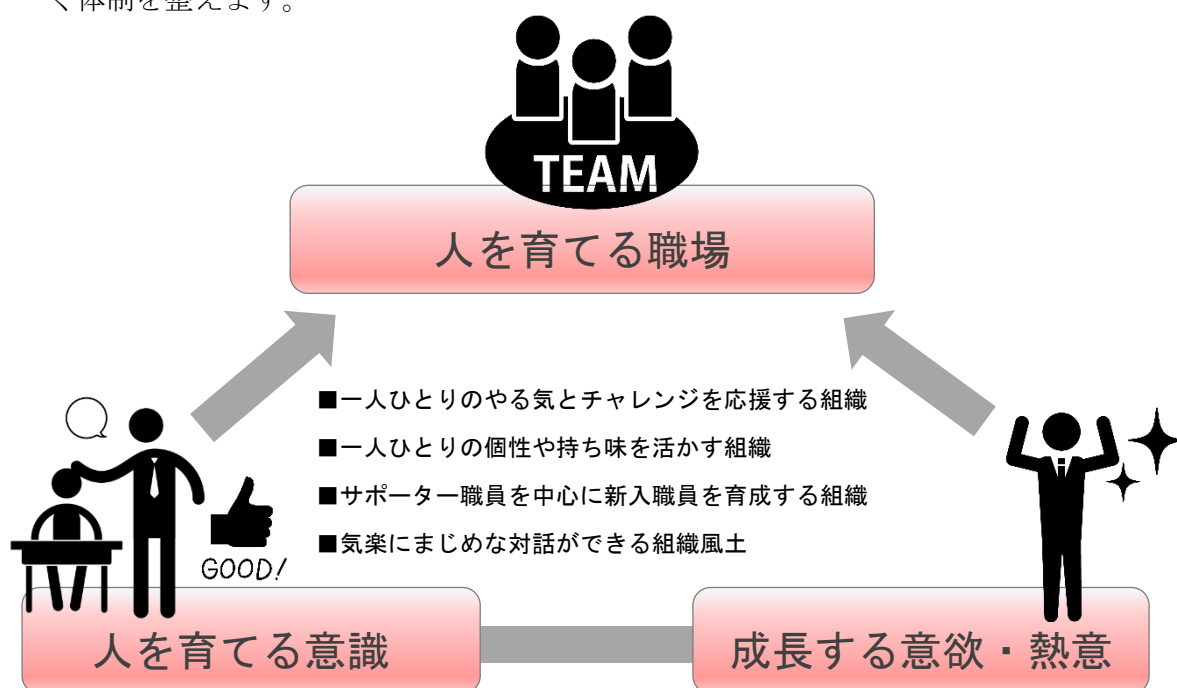
◇進化する組織になる

- 6 常に高い目標を持ち、果敢に挑戦する
- 7 見えてくるまで考え抜く
- 8 成し遂げるまで諦めない
- 9 スピード感を持って決断し、実行する
- 10 戦略的に行動し、結果にこだわる

5 人を育てる組織風土

■ 人を育てる組織づくり

持続可能な自治体として、組織力をさらに高めていくためには、経営層から現場のチームまで、全ての職員が共通の価値観を持ち、目標達成に向けて行動していくことが必要です。職員一人ひとりが職場において、自らの力を発揮し、組織の成果につなげるなどの成功体験を得ることで、自己肯定感を高め、組織全体で職員を育成していく体制を整えます。



■ 個人の役割

どんな制度であっても運用、活用する職員個人の意識が低ければ、その効果や本人の成長は望めません。職員一人ひとりが自身の能力開発のため、研修や人事評価等を前向きにとらえ、学んだことを職場に還元するとともに、自身のキャリア開発に主体的に取り組む必要があります。

◆ 内発的改革の促進

研修や人事評価制度等を自身の成長のために活用し、自らの働き方や能力、適性について考えるとともに、自らの立場で、自らの課題に気づき、自らの意思で学び続ける職員への意識改革を推進し、自らの能力を最大限に発揮することを目指します。

◆ 自己管理

楽しく、前向きに仕事に取り組めるよう、働きやすい職場環境づくりに主体的に努めるとともに、自身の健康管理にも注意を払っていく必要があります。

■ 上司の役割

上司は指導的立場にあり、部下との良好なコミュニケーションを図って信頼関係を構築します。対話を大切にしながら、部下のやる気を引き出し、成長を促すとともに、部下が持てる力を最大限に発揮し、成果を上げられる環境をつくります。

◆ 個人の能力開発

職員一人ひとりの能力や考え方を理解し、尊重しながら、強みを伸ばし、弱みを克服するためのアドバイスや指導を行い、個人の内発的改革的促進と能力開発の意欲を向上させることが求められます。

◆ 働きやすい職場環境づくり

職員が仕事や家庭生活だけでなく、地域社会に貢献することができるよう、時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進のために業務の効率化を進めるとともに、職員の健康管理の配慮が必要です。

◆ 知識、技術等の継承

自らの豊富かつ多様な職務経験により培われた知識、技術等を次の世代に確実に継承するため、実務に密着したノウハウ、職務遂行のコツや要領等と併せて、やりがいや誇りを伝え、後継者の育成に努めていくことが不可欠です。



■ 人事部門の役割

人材の育成を全庁的に推進するため、職員の意識や職場の状況把握に努めます。快適に働くことができる職場環境を整備するとともに、人材育成に関する取り組みや研修内容等が効果的に機能しているか常に確認しながら、見直しや充実を図ります。

◆ 課題の把握

社会経済状況の変化を敏感に察知し、職員に求められるもの、組織に求められるものを見極め、人材育成サイクルを繰り返す中で課題を把握し、その解決策を常に考え、見直していくとともに、人材育成制度全般にわたる納得性、公平性、公正性、透明性、客観性を高めます。

◆ 人材育成制度の拡充

職員の能力を効果的かつ効率的に向上させるため、職員一人ひとりが主体的に将来のキャリアに対する考え方を意識し、キャリアデザインを描けるよう複線型の人事、昇任、昇給制度の導入に向けた研究を進めます。また、DX化（デジタルトランスフォーメーション）を推進していく中で、業務の担い手の最適化を図り、職員の能力、適性が最大限発揮される仕組みを構築します。

6 人材育成サイクル

採用

■ 戦略的な採用制度の推進

職員の採用は、人材育成の出発点とも言えます。限られた定員の中で、高度化・複雑化する行政課題に対応していくためには、より意欲的で能力のある人材を獲得することが一層重要となります。多くの受験者を確保し、選考により、優秀な人材を獲得するため、採用制度の検証や見直しに努めます。

◆ 効果的なプロモーション

S N Sの活用や、注目度の高いパンフレット類の作成、企業説明会への参加など採用情報の積極的な発信を行い、より効果的なプロモーションを推進します。

◆ チャレンジ精神

常に新しい先進的なことにチャレンジし続けることで、アンテナが高く、公務員を志望する志の高い優秀な人材の発掘を全国の幅広い範囲で実施します。

◆ 専門職の採用

事務職に加え、建築、土木、保健師など専門分野の知識・技術をもつ人材など、本市の行政を支える多様な人材の確保に努めます。

◆ 選考試験内容の見直し・研究

選考にあたっては、能力や資質を見極めるため、筆記による教養試験・専門試験に加えて、適性検査、集団討論の実施、さらに個別面接の機会を増やすなど、より人物面を重視した人材評価を行えるよう、試験内容や面接技法などを常に研究し、見直ししていきます。

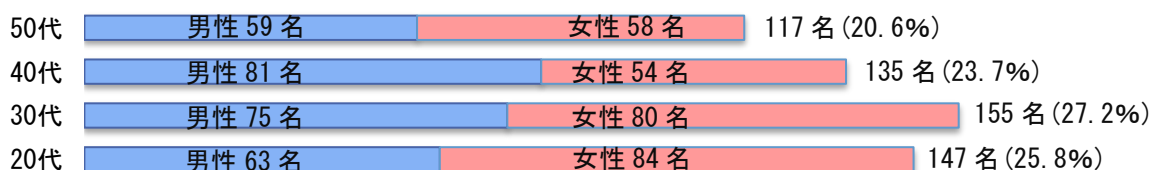
■ 一定数に平準化した継続採用

新規職員を採用するにあたり、退職補充に基づく採用を実施した場合、職員の年代別構成比のバラつきは解消できません。さらに定年延長が実施されれば、退職者が減少し、新規採用を大きく抑制せざるを得ない状況となります。

将来を見据え、各年代及び各職層のバランス、組織の新陳代謝を踏まえ、先に策定した定員管理計画に基づき、退職補充ではなく、一定数に平準化した継続採用を実施していきます。

【年代別・男女別職員構成の状況】

(平成31年4月1日現在)

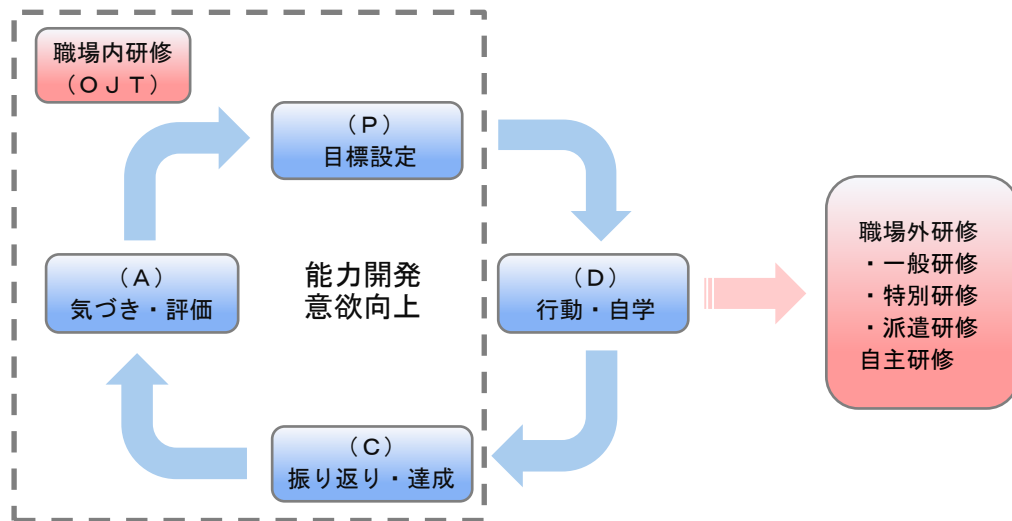


研 修

■ 求められる役割を果たすための能力開発

職員研修は、その時々職員に求められる能力や資質を身に付け、開発していくために、別途作成する職員研修計画に示す塩尻市職員研修体系に基づき、計画的、効果的に行っていきます。

職員一人ひとりが研修を通して、各職位に応じて、必要な知識、技術等を身に付け、マネジメントサイクルを繰り返すことで、能力開発と意欲の向上を図り、目指すべき職員の育成を図っていきます。



■ 研修の在り方

自律と自己責任による自治体経営が必要とされるなか、職員に求められる知識・能力は、より幅広く高度なものとなっています。今後は、各自治体における独自の判断や独自の政策展開が重要となり、具体的な政策を立案し、実行していくことが求められています。また、職員一人ひとりが業務と向き合うときには、新たな能力の向上及びコスト意識、経営感覚の醸成が求められます。

これらのことから、講義中心の研修から、より実践的で現場を重視した研修へのシフトを進めていきます。

■ 「自ら学ぶ」ことへの意識改革の促進

研修に臨む職員の意欲をさらに高めるため、職員の学ぶ意欲に応える研修メニューの充実を図ります。また、講義による座学については、積極的にオンライン化を進めるとともに、自主研修を促進し、「自ら学ぶ」機会を創出します。

人事評価

■ 評価結果のフィードバック

現在行っている人事評価制度は、努力して成果を上げた職員が報われるという組織風土を醸成するため、目標管理による業績評価と能力・意欲態度を評価する能力評価を組み合わせ実施しています。業績評価においては、事業部目標など組織目標達成のために個人目標を位置づけることにより、組織の一体感とやりがいを生み、組織目標が効果的・効率的に浸透することを狙っています。また、能力評価は、職員の仕事上で発揮した能力や意欲態度を評価項目により分析的に把握し、職務を行う上での強みと弱みを把握し、能力開発につなげることを目的として行われています。

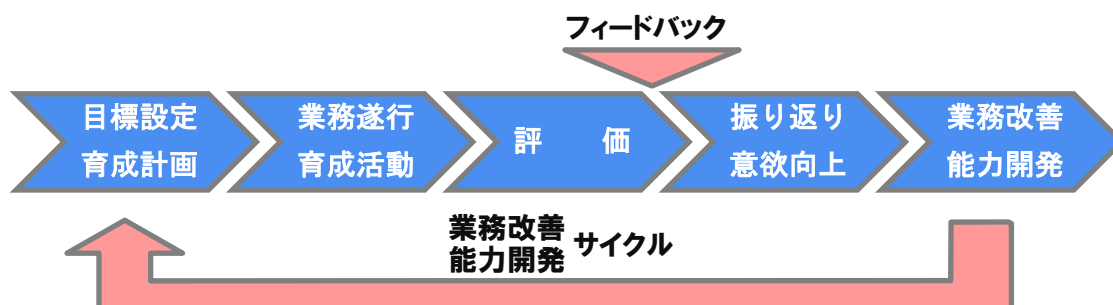
また、評価プロセスの透明度が高く、内容・結果がより具体的にフィードバックされることが、本人、引いては組織としての生産性を高めるうえで非常に重要であると考えます。評価の過程での自己評価、面談、フィードバックを通じて、職員が自身を振り返り、自らの強みと弱みを自覚することにより、能力開発への動機付けの機会としても重要な意味を持つため、評価結果のフィードバックの仕組みの再構築を図ります。

■ 評価制度の見直し・検討

評価結果の信頼感と納得性がさらに高まることで、制度本来の機能を果たす上で重要であるため、評価の公平性及び客観性の観点から、評価項目の改善などを引き続き行うとともに、「多面的観察（評価）制度」など、新たな評価制度の導入も併せて検討していきます。

【人事評価制度の体系】

評価の種類	業績評価	能力評価
評価の対象	仕事の成果	能力・意欲・態度・姿勢
効果	組織目標の達成 業務の効率化 能力の向上	人材育成ポイントの把握 ・個人の強みと弱みの明確化
使用ツール	個人目標管理カード	人事評価表
処遇反映	勤勉手当	昇給

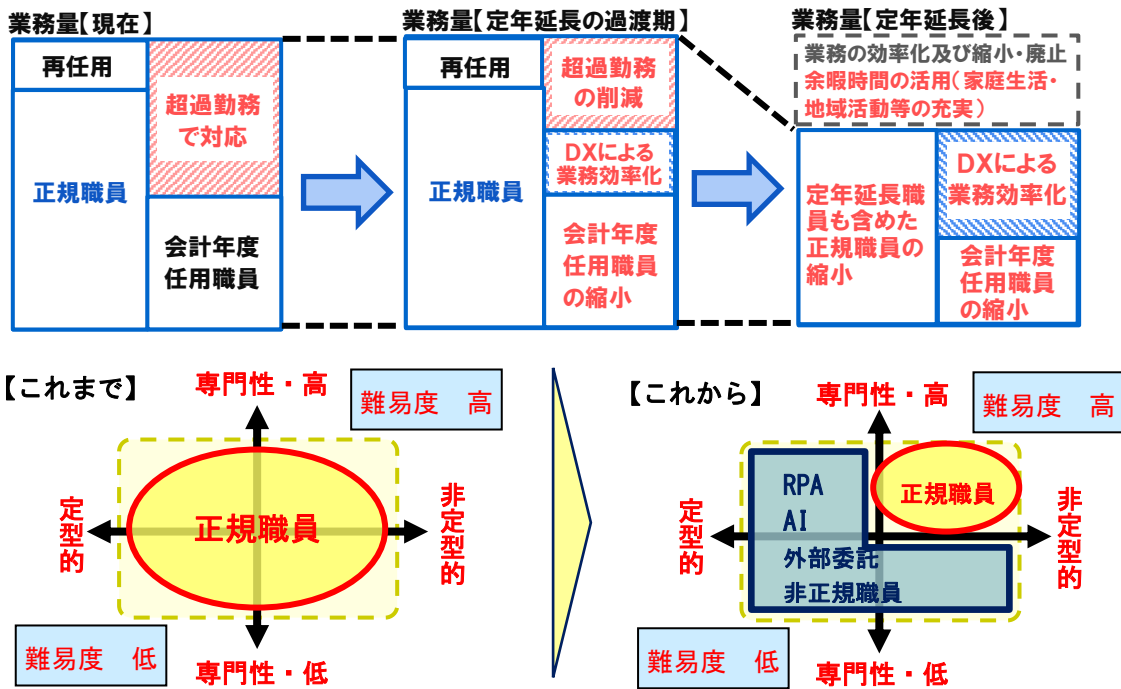


人事配置

業務担い手の最適化

行政改革基本方針に基づき、業務量及び業務プロセスを可視化し、業務の効率化や人的資源の最適配置を図ることを目的に、平成30年度から令和元年度にかけて全庁業務棚卸しを実施しました。この分析結果は、行政経営システム（行政評価・実施計画・予算編成）に反映し、人件費を含めたトータルコスト評価等に活用するとともに、人員配置に積極的に活用し、定員管理計画を策定しました。行政経営システムと人員配置の連動により、必要な部署に必要な職員数を配置するとともに、業務の担い手の最適化を図ります。

また、塩尻市総合計画に掲げる重点施策及び行政サービスに係る業務を効果的に実施するため、DX化（デジタルトランスフォーメーション）を推進するなかで、職員一人ひとりが能力を十分に発揮することのできる業務執行体制を構築します。



◆ 職員意向調査の充実とジョブローテーションの確立・運用

職員一人ひとりの意向や適性を踏まえて、能力を最大限に発揮できる適材適所の人事配置は、人材育成の効果を上げ組織における人材の有効活用を図る上で不可欠であり、職員の貢献意欲を高め能力開発を行う上でも有効です。

日々の業務の中での達成感、充実感が次のステップアップへの動機付けにつながります。職員の自己肯定感、自己有用感を高められるような配置管理に努めるとともに、職員のおかれている状況や意欲、課題意識などが十分に把握できるよう、職員意向調査の改善・充実を図ります。

また、採用 10 年間程度の期間に、多様な部門や職務を経験し、ものの見方や考え方を広げ、各分野において必要な知識や技術について知ることが、職員的能力開発を図る上で重要であることから、ジョブローテーションの原則の確立と運用に取り組みます。

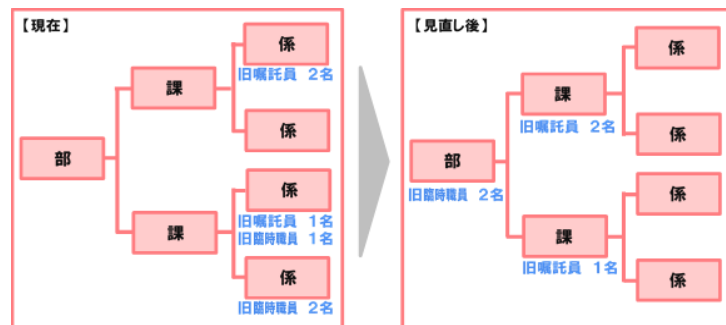
◆ 再任用職員の戦略的配置

全庁業務棚卸しにより見える化された一連の業務プロセスの中で、高度な専門性・折衝力を必要とする業務の切り出しを行い、再任用職員を戦略的に配置します。再任用職員の担うべき業務を明確化することで、これまで培ってきた知識や技術、経験等を最大限活用するとともに、効率的・効果的な業務執行体制を構築し、組織としての生産性向上を図ります。

◆ 会計年度任用職員の効果的配置

行政サービスの高度化、保育ニーズの高まりなどにより、会計年度任用職員が増加傾向にあり、特定の資格、経験等が必要な専門分野においては、会計年度任用職員の活用が顕著です。

一方で、現在、DX化に伴う全庁的な業務効率化を図るなかで、定型業務に係る会計年度任用職員の配置については、部課等での柔軟な人員配置を構築・実施することで、生産性の向上に向けた配置の最適化を図ります。

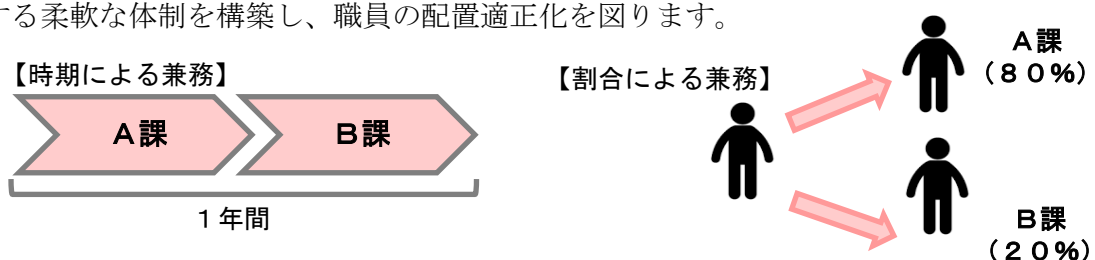


◆ 任期付職員等による民間人材の活用

時代の変革期における多様な行政課題等に対して、これまでの行政の枠組みだけの発想や思考では、課題解決が難しい局面になってきています。民間企業等での豊富な実務やマネジメント経験などを有する民間人材を任期付職員等として戦略的に採用し、課題解決の推進やイノベーションの創出に取り組んでいきます。

■ 兼務体制の導入・検討

繁忙期の業務が極めて顕著な部署や、戦略的なプロジェクトへの対応については、兼務の発令をするなど兼務体制を検討し、必要な時期に必要な職員数を配置する柔軟な体制を構築し、職員の配置適正化を図ります。



人事制度

■ キャリアデザインと昇任・昇給制度の見直し

「職位に求められる能力と役割」で示したように、職が上がるにつれて、より高度な能力、責任が求められます。職員が自身のキャリア形成を考え、将来、上位の職に就き、その役割を確実に果たすためには、上位の職で求められる能力、責任を理解、意識し、主体的に能力開発に取り組む必要があります。

「職員個人の能力・適性＝見合った職位＝見合った給料」が適切に機能するように、人事評価制度と連動した昇任・昇給制度の見直しを行います。

■ 女性職員の活躍推進

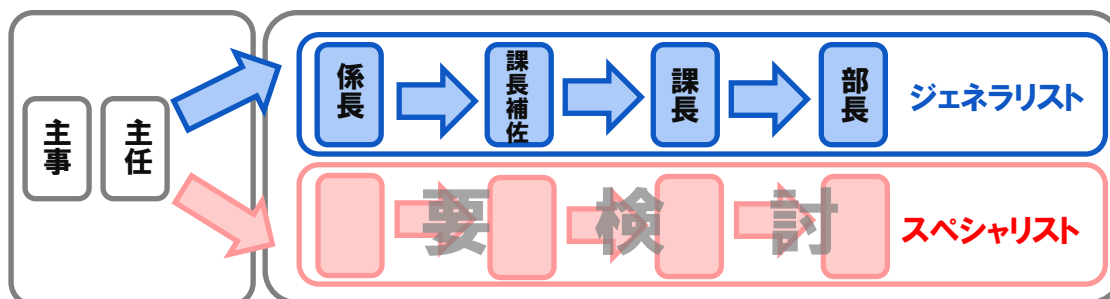
質の高い行政サービスを提供するには、性別にかかわらず多様な人材が政策決定に参画することが必要です。

中長期的なキャリアデザインを考える研修、相談等を実施し、キャリア形成支援の充実を図るとともに、女性職員の管理職へのチャレンジを一層促進し、女性職員の活躍を推進します。

■ 複線型人事制度の検討

多様化する市民ニーズ、高度化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応するため、業務や組織をマネジメントしながら、幅広い分野で活躍するジェネラリスト、特定の分野でその知識や能力を存分に発揮しながら、専門的業務に従事するスペシャリストの職員配置により、さらなる生産性の向上を図るため、複線型人事制度を検討します。

また、この複線型人事制度を導入する上で、ジェネラリストとスペシャリストの分岐点となる係長職への昇任時に、本人の意思や適性を確認するための昇任試験等の検討や、そのキャリア選択のために、採用からの一定期間を人事異動により様々な職務経験を積むキャリアアップ期間として、ジョブローテーションの確立と運用を図りながら検討します。



働きやすい職場環境づくり

健康づくりの推進とハラスメントの防止

職員健診の充実と健康に関する意識啓発を図るとともに、ストレスチェックや産業カウンセラーによるメンタルヘルスカウンセリングの実施により、職員自身のストレスへの気づきを促し、メンタル不調の早期発見、早期治療のため、効果的運用に努めていきます。

また、近年、様々なハラスメントが問題視され、指摘されています。ハラスメント防止についての正しい知識を習得し、良好なコミュニケーションにより、ハラスメントをしない、させない、風通しのよい職場を目指します。

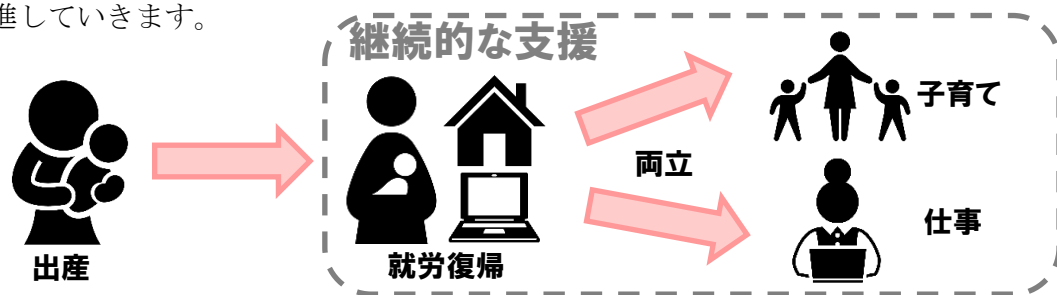
育児休業等復帰の支援

一定の期間職場から離れると、孤独を感じたり、職場環境の変化を考え、不安になったりしがちです。

育児休業者が円滑に職場復帰できるよう、復帰前に職場環境に関する情報提供を行うとともに、復帰後は部分休業等の制度を活用できる職場の雰囲気づくりに努め、職場全体で子育てを支えていくことが必要です。

また、本格復帰する前に、少しずつ業務の勘を取り戻すことができるような職場復帰プログラムを「働き方改革」で推進するテレワークを活用して実施できないか検討していきます。

安心して出産・育児ができ、職場復帰ができるよう、子育てしやすい職場づくりを推進していきます。



男性職員の育児休業等取得の促進

本市の男性職員の育児休業取得者は、平成17年度以降、4人と低調で、平成24年度以降は取得者がいない状況です。

男性職員に育児に関する意識調査を実施するなど、ニーズを把握した上で、促進に必要な方法を検討していきます。

男性職員の積極的な育児参加には、上司をはじめとする職場の理解と柔軟に機能する職場づくりが不可欠です。子供が生まれたすべての男性職員が、育児のための休暇、休業を取得しやすくなるよう、国家公務員の取り組み等を注視しながら、子育てしやすい職場を目指します。

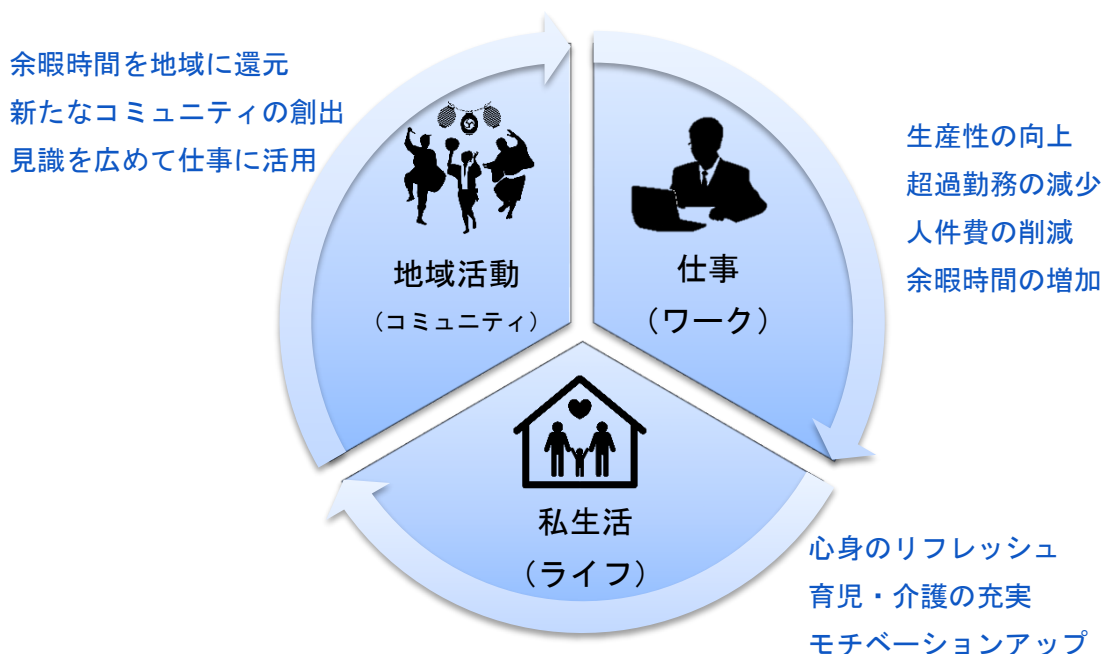
働き方改革

■ ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス

「ワーク・ライフ・バランス」は「仕事と生活の調和」と訳され、国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭での生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることです。本市では「コミュニティ」＝「地域」という言葉を加えることにより、職員が仕事や家庭生活だけでなく、地域社会に貢献する自主的な活動に積極的に取り組むことができるよう、より柔軟な働き方を推進していくものです。

働き方改革は、新型コロナウイルスの感染拡大を機に一気に導入が進んでおり、現在、就職活動中の人たちの間で働き方改革を積極的に推進している企業や自治体に注目が集まっています。積極的な取り組みをアピールすることにより、優秀な人材の獲得につながる可能性もあります。

多様な働き方による仕事の効率化が実現すれば、結果として超過勤務の縮減につながり、年次有給休暇の取得及び時差出勤制度の活用による余暇時間を、家庭生活だけでなく、地域活動やボランティア活動に活用するなど、「ワーク」「ライフ」「コミュニティ」が好循環し、活力ある仕事につなげることが期待でき、市民満足度の向上を目指します。



生活の充実によって、仕事の効率・パフォーマンスが上がる。余暇時間が増えて、一部を地域に還元し、自身のスキルが向上する。そして、さらに仕事の効率が上がるという好循環

■ 働きやすい職場環境（業務執行環境）の整備

業務を効率化し、より質の高い行政サービスを提供するためには、職員の働きやすい職場環境づくりが不可欠です。大いに意欲がある職員であっても、その意欲を生かす環境がなければ、目的の達成は困難です。フリーアドレス等による自席にとらわれない働き方への移行や、部署や職層を超えたコミュニケーションを促進し、職員の創造性や生産性の向上を図るとともに、情報管理や整理整頓の徹底によるペーパーレス化を推進します。



■ テレワーク、フレックス勤務等の推進

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、テレワーク、フレックス勤務等を選択肢として加えることで、より一層の業務の効率化を図り、職員の働き方の質を高めることが可能と考えます。

少子高齢化が進む中で、育児の重要性、介護の必要性はますます高まっています。育児、介護に伴う職員の在宅勤務など、個人の状況に応じた働き方の選択肢を広げ、柔軟な勤務形態となる制度の検討が必要です。

また、テレワーク等は災害や感染症流行時などの緊急時、非常時にも効果的です。勤務場所や勤務形態にとらわれない多様な働き方の導入を推進していきます。



■ 副業（複業）制度の検討、推進

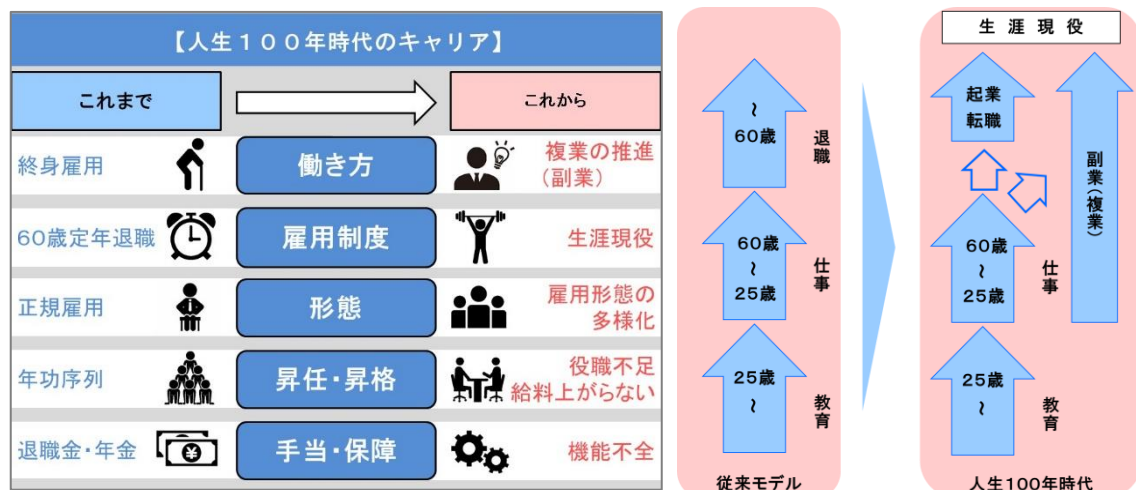
厚生労働省が提唱する「人生100年時代」において、100年という長い期間をより充実したものにするためには、社会人の学び直しを含めた生涯にわたる学習が重要としています。この学習により、自らの希望する働き方を選べる環境を自身で作っていく必要があります。若者から高齢者まで全ての国民が、元気に活躍し続けられる社会を目指しています。

副業（複業）は本業以外で収入を得て所得を増やすだけでなく、副業（複業）を通じて、自らの活躍できる場を広げることで、自己肯定感を高めることにつながるほか、自らのスキルアップ、副業（複業）で得た知識や経験を本業に還元し、業務の質を向上させるなどのメリットがあります。

また、人生100年時代を見据え、退職後を含めた将来のキャリアプランを設定し、それに沿って必要なスキル・経験などのキャリア形成を行う必要があります。副業（複業）は、本業を続けつつ、将来の起業・転職に向けた準備・試行を行うことができます。

公務員は法律で営利目的での事業や労働は禁止されていますが、ワーク・ライフ・コミュニティ・バランスにより、地域活動を推進していくうえでの副業（複業）を前向きに検討していきます。主として、営利目的ではない副業に焦点を置き、地域社会の担い手として参画するための仕組みを検討し、制度設計を進めていきます。

副業（複業） 許可の基準	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 公務能率の低下をきたす恐れがないこと ◆ 相反する利害関係を生じる恐れがないこと ◆ 職務の公正を妨げる恐れがないこと
-----------------	---



■ 多様な主体との連携・協働

民間企業や各種団体など多様な主体と連携・協働し、地域の課題解決に取り組むとともに、えんぱーく、スナバ等の効果的な活用により、新たな共創の仕組みを構築します。民間企業等による新たな事業機会の創出や投資の喚起を実現し、民間企業等の資金、経営能力及び技術的能力を、行政サービスに最大限活用していきます。

進捗管理

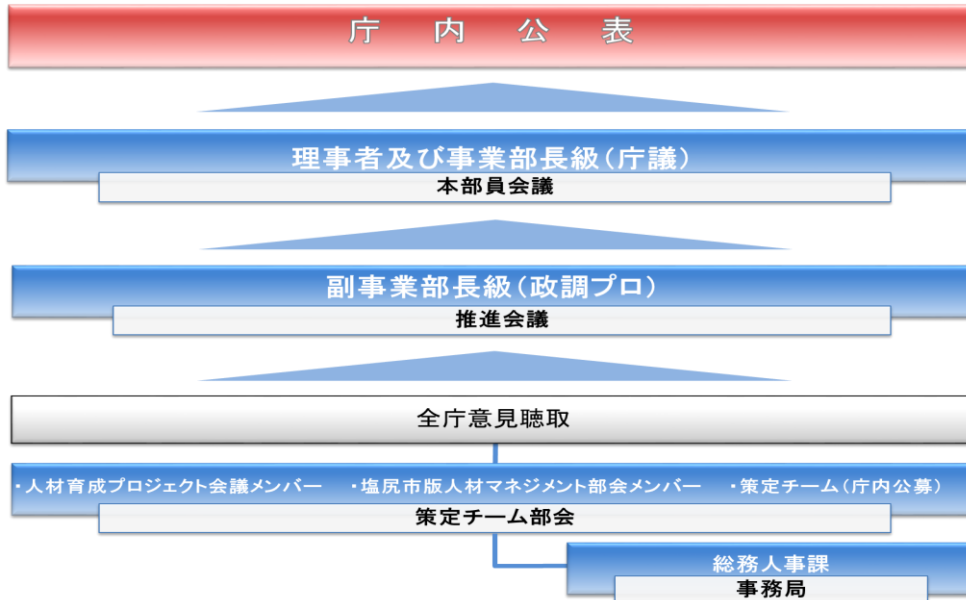
■ 個別計画策定における体制とスケジュール

人材育成サイクルの各項目における個別計画の策定については、「塩尻市行政改革基本方針」との整合を図りつつ、本方針が公表となる令和3年4月より、次の体制及びスケジュールで策定を進めていきます。

また、国の制度改正等により、必要に応じて見直しを行い、取り組んでいきます。

なお、人材育成・活用基本方針については、庁内で公表するとともに、積極的な活用を促し、浸透を図っていきます。

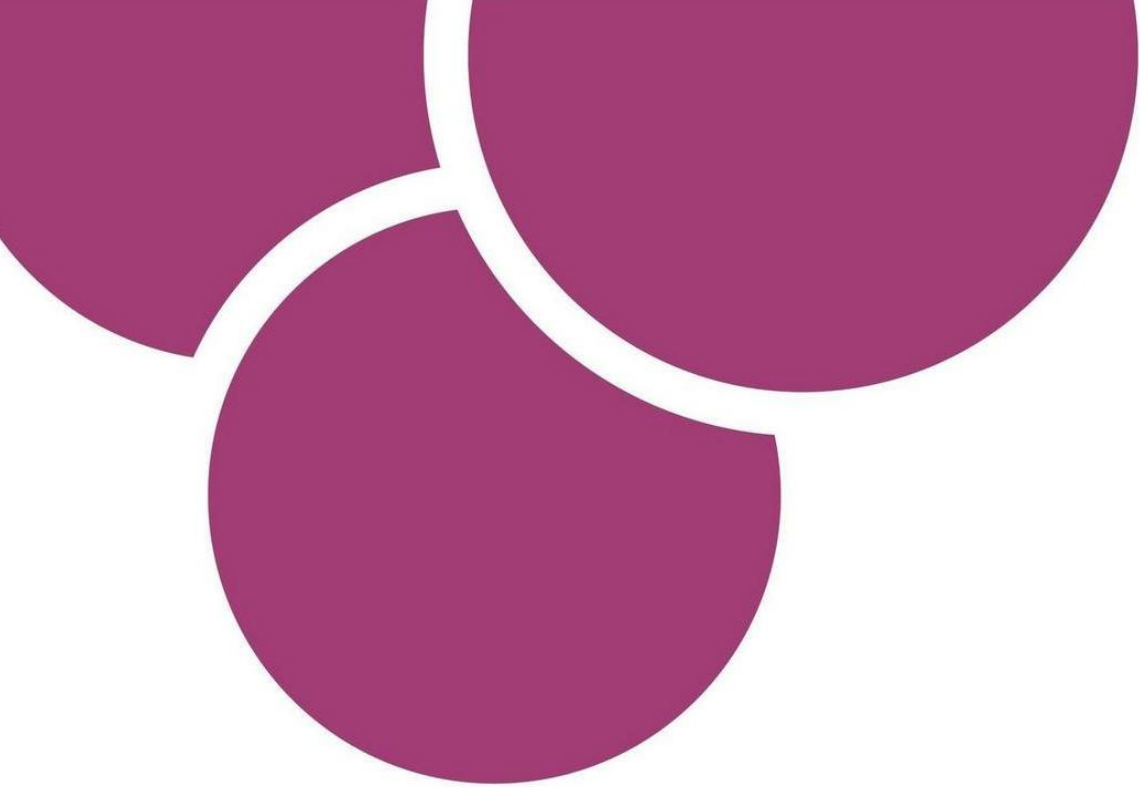
【策定体制】



【個別計画策定スケジュール】

個別計画	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期
定員管理 （人員配置・採用）	→		定年延長に合わせた見直しを実施			
職員研修	職員研修計画の 随時見直し		→		→	
人事制度			→		昇任・昇給制度の見直し 複線型人事制度の検討	
人事評価	→		評価方法・項目の検討 フィードバックの仕組み			
働き方改革 職場環境づくり	→		多様な働き方の推進 副業（複業）制度の検討・推進			

→ 見直し → 新規策定



塩尻市人材育成・活用基本方針

令和3年4月

〒399-0786

塩尻市大門七番町3番3号

塩尻市総務部総務人事課

TEL 0263-52-0280 (内線 1330、1331)

FAX 0263-52-1158

E-mail shokuin@city.shiojiri.lg.jp
