

2 組織の活性化と職員の育成

現状と課題

限られた経営資源を効率的、効果的に活用するためには、事務事業実施部局が主体性と自律性をもって対応することが必要であり、また、社会情勢の変化や多様化する市民ニーズに柔軟かつ機動的に対応するための組織体制が求められています。

地方分権の進展や中核市への移行に伴い行政の権限と責任が拡大するなか、市民に対し質の高い行政サービスを提供していくために、ますます職員の能力の向上が求められています。

執行体制や事務事業の見直しにより職員数の削減を行っていますが、今後数年間、団塊の世代の大量退職を迎え、職員構成に大きな変化が起こることから、次代を担う人材の確保と技能・技術の伝承が必要となってきました。

社会経済情勢の急速な変化による業務の複雑化・高度化などによるストレスの増大に伴い、メンタルヘルス不全となる職員が増加傾向にあり、職員に対するメンタルヘルスケア対策が求められています。

基本方針

住民満足度の向上を図るため、高い倫理観と創造力豊かで行動力のある職員を組織的に育成していきます。特に組織内のマネジメントやコミュニケーションを重視し、職員が組織目標に向けて協力しながら能力を発揮することで達成感・充実感が得られ、さらなる意欲や向上心に繋がるような継続性のある人材育成に取り組みます。

主要な施策展開

(1) 組織管理

社会経済情勢のめまぐるしい変化の中において、新たな行政課題や多様化する市民ニーズに的確に対応するため、グループ制やプロジェクトチームを有効に活用し、柔軟かつ機動的な組織体制を目指します。

組織の役割と目標を明確にし、点検・評価することにより組織の活性化を図ります。

(2) 人事管理

職員の大量退職の時代を迎えることから、新たな年齢層のピークを作らないよう年齢構成の平準化の観点から計画的な職員採用を行っていくことや、嘱託職員・臨時職員等を活用して柔軟な執行体制の構築に取り組めます。

世代交代が急激に進み、組織力が弱まることが危惧されることから、高齢職員の長年培った豊かな経験・知識、技能等を活用していくことにより組織の活力を維持していきます。

人材育成を基軸にした新たな人事評価制度を確立し、職員に求める能力の構築、職務を遂行するに当たり、発揮した能力・業績を客観的・公正に把握して、真に能力本位による適材適所の配置や任用、給与等への反映を行っていきます。

(3) 人材育成

「西宮市人材育成基本方針」に基づき基本研修や派遣研修、職場研修を実施し、全体の奉仕者、行政の専門家としての職員の資質の向上を図るとともに、社会・経済の構造変化にも対応できる専門知識や能力を備えた人材の育成に努めます。OJTやマネジメント研修、リーダーシップ研修などを実施し、快適な職場環境づくりと「職場での人材育成」をバックアップするとともに、能力開発のため自己啓発を支援するためのプログラムも実施します。

まちづくり指標

< 指標の考え方 >

各種研修の講師・テーマ等を常に吟味し、職員の研修内容に対する理解度を高めることによって、倫理観と創造力・行動力を備えた人材の育成を進めます。

重点	指標名	単位	現状値（H18）	目標値（H30）	指標方向
	研修内容に対する市職員の理解度	%	77.0	80.0	
		式	-		
H30目標値の設定理由		これまでの実績を踏まえ、8割以上の理解度を目標とします。			