

令和7年度 課の運営方針書

総務部 人事課

1 課の運営方針

【課の使命】

周南市人材育成基本方針に基づき、職員の採用、研修、評価、処遇、配置等の適正な運用を図り、計画的かつ効果的な人材の確保及び育成を行うとともに、働きやすい職場環境づくりを進めることで、組織の活性化、組織力の強化を推進します。

【課の目標】

- ① 安定した人材の確保
中長期的な採用計画に基づき定員管理の適正化を図るとともに、効果的な人員配置を検討します。
- ② 計画的な職員研修の実施及び人材育成基本方針の見直し
人材育成基本方針に基づき、自己啓発、職場研修及び職場外研修を計画的に実施するとともに人材育成基本方針の見直しを行い、職員の人材育成と組織力の向上に努めます。
- ③ 職員のメンタルヘルス対策（予防、早期発見、早期治療、再発防止）の強化
産業医や所属長と連携し、メンタル疾患を早期発見・早期受診を促すことで、長期療養者や再発者の発生を防ぎます。
- ④ 時間外勤務の削減
組織の生産力向上と業務効率化を進めることで、時間外勤務の削減につなげます。
- ⑤ 職員給与の適正支給
人事制度と連動した給与制度を構築することで、職員給与の適正化を図り、安定的な行政運営につなげます。

【行政経営への取組み】

急激な人口減少・少子高齢化による人手不足や社会情勢の変化などにより多様化・高度化する市民ニーズに対応し、将来にわたり安定的な行政サービスを提供するため、計画的な職員確保や定員の適正化、職員研修の実施、ワーク・ライフ・バランスの推進、職場環境の整備に取り組みます。

2 担当（係）の使命（果たす役割）

- （人事研修担当）
 - ・職員の能力が発揮できる人員配置と体制を整えるとともに、職員の能力開発・能力向上に資する研修の実施により、強い組織と人材づくりを進めます。
 - ・職員の心身の健康管理・健康増進を図り、全ての職員が健康で働きやすい職場環境をつくれます。
- （給与厚生担当）
 - ・人事制度と連動した給与制度を構築することで、職員給与の適正化を図り、安定的な行政運営につなげます。

3 課の経営資源

(1) 課の体制

職員数	14 人	うち	正職員	12 人	・	会計年度任用職員	2 人	人件費	正職員	87,240 千円	会計年度任用職員	千円
-----	------	----	-----	------	---	----------	-----	-----	-----	-----------	----------	----

※R5職員平均給与（ 7,270 千円）ベース ※予算計上額

(2) 事業規模

歳入予算額	14,948 千円	歳出予算額	752,677 千円	（正職員人件費を除く）	担当予算事業数	9 事業
-------	-----------	-------	------------	-------------	---------	------

4 課の中期目標（優先順） 第3次周南市まちづくり総合計画・前期基本計画に掲げられた基本施策を実現するための推進施策

目標	推進施策	実現したい成果（最終目標）
1	8 行政経営 1 持続可能な行政マネジメントの実践 1 機能的な組織体制と人材育成	計画的な職員採用と職員数の適正化 ・定年延長制度の導入等、人事制度が変遷していくなかであっても、将来にわたって安定的な行政運営と多様化する行政ニーズに応えるため、中長期的視点に立った採用を行うとともに、組織力が発揮できる効果的な人員配置により、職員数の適正化に努めます。
2	8 行政経営 1 持続可能な行政マネジメントの実践 1 機能的な組織体制と人材育成	職員研修事業 ・人材育成基本方針を踏まえ、職員の能力開発・能力向上に資する研修を実施し、職員個人の資質を高めるとともに、組織としての能力向上につなげ、組織の活性化を図ります。
3	8 行政経営 1 持続可能な行政マネジメントの実践 1 機能的な組織体制と人材育成	職員メンタルヘルス事業 ・職員のメンタルヘルスを推進することで、メンタル不調者の増加・長期化を防止し、職場の生産性の向上を図るとともに、全ての職員が働きやすく、能力を発揮できる職場をつくれます。
4	8 行政経営 1 持続可能な行政マネジメントの実践 4 適正で効率的な事務執行	時間外勤務削減への徹底した取り組み ・組織の生産力向上と業務効率化を進めることで、時間外勤務の削減につなげます。
5	8 行政経営 1 持続可能な行政マネジメントの実践 4 適正で効率的な事務執行	職員給与の適正化 ・定年延長制度の導入により今後職員数の増加が予測されるが、人事評価制度等の人事制度と連動した給与制度の構築により、人件費の適正化に努めます。