

令和8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】 令和8年度に重点的に取り組む事項・概要

- ① 安定した職員確保と適正な人員配置
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 人材育成基本方針に沿った、計画的な職員研修の実施
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し、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 ワーク・ライフ・バランスの推進
柔軟な働き方の推進や時間外勤務の削減に努めます。
- 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】

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めます。

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ります。

(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	13人	・	会計年度 任用職員	1人	人件費	正職員	97,539千円	会計年度 任用職員	千円
-----	-----	----	-----	-----	---	--------------	----	-----	-----	----------	--------------	----

※R6職員平均給与(7,503千円)ベース

※予算計上額

(2) 事業規模

歳入予算額	24,141千円	歳出予算額	493,766千円	(正職員人件費を除く)	担当予算事業数	10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

推進施策別 優先順位	推進施策	令和11年度までに実現したい成果
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。 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。 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。
2	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。 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。