

# 令和5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定年延長に対応した定員適正化

定年延長制度の導入に伴い、60歳以上職員の知識と経験を活かせる業務を整理し、効果的な人員配置を検討するとともに、中長期的な採用計画に基づいた定員管理の適正化を図ります。

#### ②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に発見し、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働き方改革の推進

育児、介護、病気等の事情がある職員が、仕事と両立が可能となるようテレワークの活用等多様な働き方を整え、誰もが働きやすい職場環境をつくります。

#### ⑤スマート自治体の推進

DXの活用による業務の効率化を推進することで、職員が働きやすい魅力ある職場にするとともに、先進的な取組をPRすることにより高い志と能力を持つ職員の採用につなげます。

### 【行財政改革への取組み】

OJT制度や研修等を通じて職員の能力育成を図り、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。

## 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	13.92 人	うち	正職員	13 人	・	会計年度 任用職員	0.92 人	人件費	正職員	92,339 千円	会計年度 任用職員	2,378 千円
-----	---------	----	-----	------	---	--------------	--------	-----	-----	-----------	--------------	----------

※R3職員平均給与( 7,103 千円)ベース

※予算計上額

### (2) 事業規模

歳入予算額	9,591 千円	歳出予算額	652,196 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2次周南市まちづくり総合計画・後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	9 都市経営 3 効率的かつ効果的な行政マネジメントの推進 (2) 行財政改革の推進	<b>職員採用と職員数の適正化</b> ・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	9 都市経営 3 効率的かつ効果的な行政マネジメントの推進 (2) 行財政改革の推進	<b>職員給与の適正化</b> ・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、人件費の抑制を図ります。
3	9 都市経営 3 効率的かつ効果的な行政マネジメントの推進 (2) 行財政改革の推進	<b>職員研修事業</b> ・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、職員個人だけでなく、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。
4	9 都市経営 3 効率的かつ効果的な行政マネジメントの推進 (2) 行財政改革の推進	<b>職員メンタルヘルス事業</b> ・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ります。