

ワーキングシート まとめ

- 人件費を含めたコスト意識を管理職が持ち、年度当初に予算、人件費等のコストを踏まえた目標と成果を明確にする仕組みを検討すべきである。
- 行政分野の専門化が進む中、幅広い異動より専門分野を軸に育成し、その中から選抜された幹部候補をゼネラリストとして計画的に養成する仕組みが必要である。
- 専門性を高めるだけでなく、部局横断的な調整力や、多様な主体との協働を進められる職員の育成が重要である。
- 職位・職級・部局ごとの男女比を分析し、専門職の影響も含めて人材育成や配置に活用すべきである。
- 若手には早い段階から責任と権限を与え、実戦経験を通じて主体性や必要な能力を身に付けさせることが重要である。
- 技術職や専門職の継続確保は困難であり、事務職の活用、広域連携、外部委託など柔軟な人材確保策を検討すべきである。
- 自治体規模には限界があるため、専門職の割合は他自治体事例を参考にしながら、現実的な範囲で拡大を検討すべきである。
- どの業務にも対応できるような高度デジタル人材の確保は難しいため、業務に精通した職員をDX人材として育成する視点が重要である。
- システム標準化を契機に自治体業務も均質化されるため、単独ではなく広域連携やアウトソーシングを活用した行政運営を進めるべきである。
- 住民目線で行政のコア業務とは何なのかを見つめ直し、本市が重点的に取り組むべき業務を明確にする必要がある。
- 行政がサービスを提供するだけでなく、市民が地域づくりの担い手となる視点を重視し、市民活動やボランティアへの支援を通じて地域の支え合いを育むことが重要である。
- 「選ばれる自治体」となるため、住民目線に立ち、魅力が伝わるストーリー性のある情報発信を強化すべきである。
- 新規採用だけでなく優秀な既存職員にも選ばれ続ける組織を目指し、離職者への調査や面談結果を業務改善に生かすべきである。
- 管理職の育成意識を高め、人材育成の成果を評価・表彰するなど、育成責任を明確にする仕組みが必要である。
- ライフイベントやワークライフバランスを踏まえた育成を行い、多様な人材が管理職を目指せる仕組みを構築すべきである。
- 幹部候補には高度研修や人事交流、優秀な管理職の下でのOJT等を通じて計画的に育成することが重要である。
- 全員が管理職を目指す仕組みだけでなく、人事評価と連動した複線型人事制度の導入も検討すべきである。

- ゼネラリストと専門職の双方を育成するため、人事評価や報酬制度を含めた複線型人事制度の整備が必要である。
- 管理職・専門職ともに意欲を高めるため、役職や専門性に応じた処遇や報酬制度を整備する必要がある。
- 行政課題が複雑化して部局単独では解決が難しくなっており、従来の縦型に横断型を加えた組織運営への転換が必要である。
- 人口減少・少子高齢化により行政課題は複雑化しており、福祉分野では制度横断的な課題に対応できる柔軟な行政運営が求められる。
- 行政だけで課題を抱え込まず、社会福祉協議会や地域住民、各種団体・企業との協働を強化し、それぞれの強みを生かした地域福祉の推進体制を構築すべきである。
- 縦型組織は簡素化・大きくくり化し、横型組織は機動的なプロジェクト型組織として活用することが望ましい。
- 住民目線に立ち、福祉・健康・教育・防災・地域づくりなどが連携しやすい組織体制を検討する必要がある。
- ジョブ型雇用と違い、終身雇用の下では組織の必要に応じて業務や配置が変わることを職員全体で再度共有する必要がある。
- 管理職は費用対効果を踏まえ、実施する業務を増やすだけでなく、業務をやめる判断をする役割を担うべきである。
- E C R Sの考え方を活用し、「E：やめる」「C：まとめる」を重視した業務改革を進めるべきである。
- 「何をやらないか」を明確にし、A X・D Xを活用して人手をかけない業務運営への転換を図る必要がある。
- 業務改革を進めるには、失敗を過度に恐れず、組織として挑戦を支える文化を醸成することが重要である。
- 生成A Iなどを身近な業務で活用し、小さな成功体験を積み重ねながら全職員のデジタル能力を高め、より大きな取組へとつなげるべきである。
- 各部局、更には各課にD X推進リーダーを配置し、業務改善をけん引できる体制を早期に整備することが重要である。
- 人口減少時代には、全職員がデジタル人材としてA X・D Xを推進し、市民サービスの維持・向上を図るという共通認識を持つ必要がある。
- 人事・給与制度の見直しは、年功序列との調整や職員間の対立に配慮しながら進めるべきである。
- 中間管理職のスコアが低い要因を分析し、業務量・処遇・将来への不安などの課題を明らかにする必要がある。
- 定期的な調査は重要だが、費用対効果も踏まえ、継続可能な実施方法を検討すべきである。

- 大学院修了者など高度専門人材の採用を進め、専門性を備えた人材確保の選択肢を広げるべきである。
- 外部研修だけでなく、大学院進学などによる高度な学びを支援し、勤務制度や評価制度も柔軟に見直す必要がある。