

益田市人材育成実施計画

令和2年3月

益 田 市

目 次

1 はじめに	・・・ 1
2 人事管理制度 ～「自分を知る」	・・・ 2
(1) 人事評価制度の充実	
(2) 育成型ジョブローテーションの徹底	
(3) 自己申告制度の充実	
(4) 市長と職員の対話	
(5) 官民連携に向けた交流	
(6) 複線型人事制度	
(7) 昇格昇給制度の改革	
(8) 職員任用制度の充実	
3 研修制度 ～「自分を高める」	・・・ 8
(1) 自己選択研修	
(2) 人事評価制度実務研修	
(3) 職員派遣・講師招聘研修	
(4) 職場研修（OJT）の定着化・活性化	
(5) 市の取組を理解する研修	
4 職場環境の改善 ～「ともに支えあう」	・・・15
(1) 職場風土の改善	
(2) 財産としての職員	
(3) 男女共同参画の職場	
(4) ワーク・ライフ・バランス	
5 おわりに ～「主役は一人ひとりの職員」	・・・23

1 はじめに

近年、社会情勢はめまぐるしく変化し続けています。職員には、こうした社会情勢の変化とともに複雑化・多様化する行政需要に対し、これまで以上に質の高いサービスの提供が求められています。

このような社会の変化に遅れることなく対応するため、このたび、益田市人材育成基本方針を改定しました。高い倫理観と使命感を持った人材の育成によって、未来の発展に結び付けていかなくてはなりません。

また、職務執行の公正さに対して、市民の疑惑や不信を招くことのないよう、益田市職員としての資質の向上が求められています。

この改定版に基づく目指すべき職員像の実現や、益田市職員行動規範における倫理観の徹底とともに、引き続き人材を「人財」としてとらえ、その育成のための実施計画について、一層の充実を図る視点で本計画を策定します。

2 人事管理制度 ～「自分を知る」

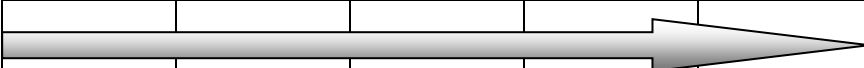
(1) 人事評価制度の充実

平成 28 年度から全職員に対して人事評価を実施していますが、職員個人としてしっかり向き合い期首・期末の面談に時間をかけて行う場合や、慣例的に終わってしまう場合など、評価する側に大きな温度差がみられます。また評価についても、評価者個人の傾向で甘辛が表れています。一方、評価される側も自分自身をどう振り返っているのかについて、両極化しています。適切に評価するためにも、制度について徹底した啓発を行う必要があります。適切な評価がされることで、成果に対して適正な処遇が受けられるようになります。組織で仕事をする中で、個人の成果が埋もれてしまうことがないように、より実効性のある取組を進めます。

また、職員が自らの現状と周囲の期待のギャップを認識し、自らに「気づく」ことを目的とした人材育成型の人事評価制度について、所属長と職員の徹底した意志疎通を通じ、この過程で気づく自らの強みを伸ばすとともに、自らの弱みを補うことで、一人ひとりの能力の向上を図り、これによって益田市としての組織力を向上させます。

【実施主体】 人事課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

(2) 育成型ジョブローテーションの徹底

ジョブローテーションでは、採用後およそ 10～15 年の間に 3～4 部署程度の異なる職種を経験させて、職員の能力、適性を見定めることを第一義の目的とし、職員自身も自らの特性を見定める機会につなげます。

業務の遂行が従来のように該当課だけで完結できていた時代から、関連他課との連携・調整がなければ遂行できなくなっています。職場によって、物の見方や考え方、立場の違いがあることも理解し、縦割りの時代から横のつながりが重視される時代の中で、お互いを認め合いながら業務を推進することのできる職員の育成も目的とします。

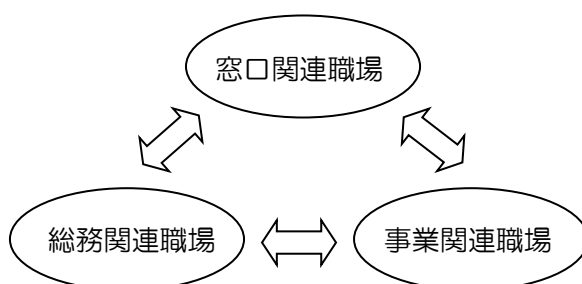
このジョブローテーションを欠くと、偏った物の見方しかできない職員になりかねません。「人材育成」という視点に立ち、徹底し実施します。

【実施主体】 人事課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度

★ジョブローテーションのイメージ



(3) 自己申告制度の充実

職員に能力を発揮してもらうため、自らの配置希望を主張してもらう自己申告制度を実施しています。職員自らに申告させることで、今の自分を振り返り、業務に対する「姿勢」や「意欲」などのモチベーションの向上につなげようとするものです。


この制度は、多くの職員が、自らを主体的に振り返り、自らの意志として配置希望をする、また現在の職場への思いや業務に対する考え、組織のあり方や人事管理など多岐にわたる意見を記載できるようになっています。

職場の同僚といった他者に対する意見など、後ろ向きの姿勢での意見も見受けられますが、益田市政における人材育成に対する積極的な意見もあります。

人事部門は年末までに申告書を提出させ、翌年4月の人事異動に可能な限りその内容を反映させていきます。人事異動に限らず、積極的な意見は市政運営に取り入れていきます。

【実施主体】 人事課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

(4) 市長と職員の対話


市長と職員の間での「顔の見える意思の疎通」としての取組を引き続き行います。益田市行政を運営していく上で、内部の意思疎通は欠くことはできません。市長も職員も自身の思いを話し合い、お互いの理解を深める取組を続け、職場内での自由闊達な意見を出し合える風土づくりを一層進めます。

また新規採用職員が、6ヶ月の条件付採用期間を経過し正式採用となった後に、その間に感じたことや採用前の気持ちとのギャップなど率直な思いについて、市長と意見を交わしています。職員には、市長からのアドバイスや同期採用職員の意見も参考にし、これからの業務に役立ててもらいます。

職員の自己の主張の場としての意味も含めて、引き続き市長との対話の場を設定していきます。

【実施主体】 人事課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				


(5) 官民連携に向けた交流

官民連携を図るには、私たちの業務の進め方や仕組みを民間企業の方々にいかに理解いただくか、又は民間企業の皆さんの考え方を理解し、いかにして業務を進めていくのかお互いの意思疎通が大切です。

平成31年度から実施している商工会議所に所属する若手経営者と職員の間での交流を含め、引き続き交流の機会を設定していきます。これらを通じて培う関係によって、職員個々の意識啓発と官民のより強固な関係の構築を目指します。

【実施主体】 各課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				


(6) 複線型人事制度

育成型ジョブローテーションにより、様々な分野を経験することで自らの強みや弱みを知った職員は、その能力を高めるため、職員特別研修などを通じて自分の能力の向上を図っています。

人事課として、職員が抱いた自信とやる気を充実させ、個々の適性を十分に発揮できるよう総合職（ゼネラリスト）又は専門職（スペシャリスト）が選択できる制度の仕組みづくりを研究します。これにより職員配置の適材適所を図っていきます。

【実施主体】 人事課

【実施時期】


R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

(7) 昇格昇給制度の改革

市役所の仕事は、個人で行うものでなく組織として行うものです。市長をトップとした組織により成り立っていることから、組織として、職務職階制を明確にしています。昇格昇給に当たっては、公平公正の原則を基本とし、個々の能力や意欲を目標として捉え、共通の物差しである人事評価の結果を参考にしていきます。

【実施主体】 人事課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

(8) 職員任用制度の充実

公務の仕事といえども、社会情勢の変化に応じて担う役割も変わります。行政が担うべき業務と、民間活力に委ねていく業務を、常に意識しなければなりません。また行政が担うべき役割においても、正規職員が担うことと会計年度任用職員に委ねるべきことなどがあるため、情勢の変化を見据え、必要に応じた職員の任用について考える必要があります。

① 継続した職員の任用

制度の改正や時代情勢の変化に伴って様々な行政ニーズに対応していくためには、より専門的な知識・経験や有資格者といった職員の任用が必要とされることがあります。また様々な場面で官民の連携を充実させていく必要性も大きく、こうした場合、任期付職員や再任用職員による対応など、専門性を持った人材の確保を行います。

技術職をはじめとした専門職については、近年は需要の高まりなどにより採用が困難な状態が続いていますが、定員適正化計画に従い、技術力が途切れることのないよう、計画的に事業量とのバランスを取りながらマンパワーの確保に努めます。

【実施主体】 人事課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

② 会計年度任用職員の任用

令和2年4月1日から会計年度任用職員制度が創設されます。本来、常勤（正規）職員が担うべき仕事と、会計年度任用職員に担ってもらう仕事の役割を明確にした上で任用します。任用に当たっては一定のルールに基づいて行い、任用する側もされる側もこのルールを基本とします。安易な任用とならないよう、担う業務がどうあるべきなのか、しっかりとした議論を踏まえる必要があります。

【実施主体】 人事課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

3 研修制度 ～「自分を高める」

(1) 自己選択研修

職員一人ひとりが、自己の適性や能力と組織目標を理解した上で、目標を立て、目標に向かって主体的かつ意欲的に取り組めるよう、職員のキャリア形成を促すための研修や自己啓発を積極的に展開します。

職員特別研修

職員自らが必要と感じ、上司においても受講が適当と判断される研修で、市長が認めたものについて、その研修を公務として位置付けたり、任意の研修であってもその受講に係る経費の半額（10万円を上限）を助成し、その研修期間については職務専念義務を免除します。

この制度については、年間を通じ多くの問い合わせがあります。これまで、多くの職員がこの制度を利用して各種の資格取得や実務研修を受講し、業務に反映させています。これは益田市独自の制度であり、今後も引き続き実施します。

なお年間 1 人 1 受講としていますが、応募状況と照らしながら複数の受講を可能とします。

また個人が受講した内容については、結果・成果を問わず、チャレンジするその意欲を職員個人の努力姿勢として評価していきます。

さらに、今後は特別研修受講内容の状況に応じて、報告会の開催を検討します。

【実施主体】 人事課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

◆近年の主な特別研修受講事例

技術士（建設部門）資格取得、同（農業部門）資格取得、
同（総合技術管理部門）資格取得
給水装置工事主任技術者資格取得
浄化槽技術管理研修
女性リーダーのためのマネジメント研修、第2級CATV技術者資格
法令実務研修、自治体の内部統制研修 他

(2) 人事評価制度実務研修

地方公務員法の改正により、平成28年度から人事評価制度が導入されました。この制度導入によって、人材を育成し、組織力を上げていかななくてはなりません。そのためにも「人事評価」に対する信頼性の確保に向け、評価者訓練を徹底して行います。また被評価者においても、評価される、という意識で捉えるのではなく、自らを理解し、高めていくための手段である、という意識を持つ必要があります。制度の内容徹底だけでなく、より具体的な目標設定の方法、各職員との面談の訓練、均一な評価方法などについて学び、この制度をより実効性のある制度としていきます。

【実施主体】 人事課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

(3) 職員派遣・講師招聘研修

住民本位の視点に立って、地域の課題や複雑化・多様化する新たな行政課題に果敢に挑戦し、政策形成能力や経営感覚豊かな職員を育成するため、各研修への派遣や外部からの講師の招聘による研修を展開します。

さらに、これらの研修に参加することは、他の自治体職員や講師などとのつながりを持つことにもなります。人と人のつながりは、単なる知識の習得以上に計り知れない効果をもたらします。

島根県自治研修所、島根県市町村総合事務組合、市町村職員中央研修所、全国市町村国際文化研修所、日本経営協会、放送大学等において多岐にわたる研修が企画されています。各職場で業務との調整、予算調整がつけられるよう、情報を適切に周知し、積極的な参加を促します。

① 実務研修


行政運営に必要な実務研修を実施する機関である島根県自治研修所、島根県市町村総合事務組合、市町村職員中央研修所、全国市町村国際文化研修所、日本経営協会等で開催される実務研修に積極的に職員を参加させます。

国や県からの権限委譲や複雑化する各種制度を理解し、適切な対応を図るため、

より専門性の高い研修への参加を促していきます。

【実施主体】 人事課、各課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

② 階層別研修


島根県自治研修所では新規採用職員に始まり、新任管理職に至るまであらゆる階層に応じた研修を企画しています。

この階層別研修は、公務員倫理に係る研修も含めて実施されます。時代の変化に伴うそれぞれの階層の役割についての学習、階層別に求められる倫理観の醸成のため、職員に定期的な参加を義務付けていきます。

また一定の年代になると、選択型の研修制度が設けられます。この選択型研修へ積極的に参加させ、自らが描こうとするキャリアデザインの一助としてもらいます。

【実施主体】 人事課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

◆近年実施されている研修

階層別研修

新規採用職員研修、管理監督者第Ⅲ・Ⅱ・Ⅰ課程研修、
中堅職員研修、一般職員第Ⅱ・Ⅰ課程研修

選択別研修

成果の出る会議の進め方講座、ファシリテーション講座、
わかりやすい資料づくり講座、リスクマネジメント・危機管理講座、
プレゼンテーション講座、ネゴシエーション講座、クレーム対応講座、
身につけておきたいビジネスマナー講座、行政法入門講座、
民法入門講座、若手職員を知って育てる実践講座、OJT講座、
自分も磨く先輩力向上講座 他

③ 国・県・他自治体との人事交流

国及び島根県、他自治体等との人事交流や職員派遣は、職員が益田市だけでは得られない経験や気づきにより、自らが主体的・積極的に行動し、豊かな創造性や柔軟性を養うとともに、視野の拡大につなげていきます。

また交流メリットを組織全体に広げ、さらなる活性化や活力の向上を図ります。

【実施主体】 人事課、各課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

◆近年の職員交流先又は派遣先

島根県、島根県自治研修所、
島根県後期高齢者医療広域連合、
一般社団法人 益田市観光協会

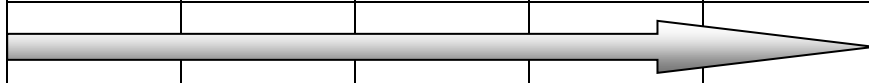
④ 人権・同和問題研修

人権は、幸せに生きていくために誰にでも認められる基本的な権利です。しかし、残念ながら現在も人権をめぐる様々な問題が起きています。私たち職員には、豊かな人間性をもって職務遂行することだけでなく、人権を侵害する様々な障害を解決していくことが、責務として求められています。

益田市では、人権センターで多くの研修会を企画・実施しています。職員として年2回以上の受講を義務付け、今以上に意識を高める努力をしていきます。

【実施主体】 人権センター、人事課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

⑤ 民間企業からの講師派遣研修

公務職場にはない民間企業等での経営感覚及び接客サービス等を学ぶことは、職員にとって非常に重要なことです。

民間企業で培われてきた接客・接遇や企業を運営していく上での物事の考え方については、正規職員はもとより会計年度任用職員も対象として、徹底して身に付けていきます。行政にはない物事の見方・考え方など、講師を招聘し指導を受けるだけでなく、交流を重ねることで意識啓発につなげていきます。必要な研修は必要に応じて臨機応変に実施します。

一方、地方公務員を民間企業へ派遣することは、条例整備などクリアすべき課題があります。先進的に民間企業へ職員を派遣している自治体の例を学び、実施について検討していくこととします。

【実施主体】 人事課、各課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度

(4) 職場研修（OJT）の定着化・活性化

個々の職員は各自様々な研修に参加します。参加した職員は知識を蓄え、その後の行政運営に役立てています。こうして得た知識を職員個人だけで終わらせないためには、人材育成の基本である職場研修（OJT）を活性化させ、学習的な職場環境づくりを進める必要があります。

各種研修を通じて、職員の意識改革とマネジメント能力等の向上に努めます。

① 職場研修活性化研修への参加促進

新規採用職員や人事異動をしてきた職員を対象に、職場の中で業務を通じた人材育成の環境づくりが実施でき、職場研修（OJT）の取組が活発に行われるよう、一定の対象者にOJT研修講座への参加を計画します。

【実施主体】 人事課

【実施時期】


R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度

② 学習的な職場環境の構築

職員が様々な研修を通じて得た知識、成果を職場で活かしていくためには、職場内で情報を共有していく必要があります。担当者だけが理解しているのではなく、組織として習得した知識を引き継いでいかななくてはなりません。これにより基本的なミスや思い込みによるミスを払拭していきます。職員が受講した研修内容について、必要に応じて所属長の指示により担当者を中心とした学習会を開催していきます。また研修後に職場内外において報告会や勉強会を実施し、関連職場全体の共通知識としていきます。

【実施主体】 各所属長

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

③ 職場の業務改善の推進と事例発表会の開催

職場内でお互いが学ぼうとする意識の醸成によって、今の業務の進め方、あり方を常に見つめ、少しでも改善に向けた取組が行える環境を整備します。

前例に従い業務を行うのではなく、少しでも無駄を省き、効率的に、よりスムーズに進めるために、意識して業務を改善する習慣を身に付けていきます。このことによってもたらされる効果について、全庁的に共有できるよう報告する場を設定します。また単に発表を行うだけでなく、各職場で具体的に実践するよう求めていきます。

【実施主体】 各所属長

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

④ 安全衛生研修

職員が健康で安全に業務を遂行するために、安全衛生委員会を中心に職場の安全衛生に関する研修を徹底して実施します。


超過勤務が身体に及ぼしている影響などを学び、働かせ方、あるいは働き方に

ついて考える機会を計画します。

また業務上における労働災害を起こさないため、事例を参考とした研修を行います。さらには、生活習慣病や三大疾病予防のための研修などを委員会で議論し、安全衛生管理計画に盛り込んで実施していきます。

【実施主体】安全衛生委員会

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				


(5) 市の取組を理解する研修

益田市役所職員として公務に携わる上で、現在益田市が取り組んでいる様々な計画を学びます。

職員を講師に、各課で策定し推進している各種計画や、業務内容などについて講義を受け、自分の担当する業務だけでなく、幅広く職員としての見識を深めるよう研修を積みます。

【実施主体】人事課、各課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

4 職場環境の改善 ～「ともに支えあう」

(1) 職場風土の改善

① 公務員倫理の徹底

私たちは市民全体の奉仕者であり、その職務は市民から負託された公務です。職員が職務において、遵守すべき事項等を定め、職務の執行の公正さに対する市民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、公務に対する市民の信頼の確保に努めなければなりません。

各職場において、毎月初めだけでなく、機会あるごとに平成 25 年 12 月に策定した「益田市職員行動規範」を徹底し、服務規律の確保に努めます。

【実施主体】各所属長

【実施時期】毎月初めには庁内掲示板を活用して徹底を図ります。

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				


② ケアレスミスの撲滅

人はミスを起こすものです。どんな仕事でもすべて完璧な人はいません。だからといってミスをしてもいいということは決してありません。なぜ起こったのか、原因を確認することは必要なことです。そうすることで、繰り返し起こる可能性を減らすことにつながります。

内部統制制度の徹底を図ることにより、個人に解決を押し付けず、組織として改善に取り組みます。

【実施主体】政策企画課、各課

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

③ ビジネスマナーとしてのハウレンソウ

私たちの業務は個人で行うものではなく、組織で行うものです。その中で「ハウレンソウ」は、「業務をする上での動脈」又は「組織の血液」と言われるほど欠くことのできないものになっています。しかし、当たり前のように言われるこの基本的なことがないために、様々なトラブルが起きています。

この基本事項は、行政を取り巻く環境に対するリスクマネジメントの管理のためだけにあるものではありません。「ハウレンソウ」という意志疎通の徹底により、職員間の人間関係や信頼関係を築き上げ、職員の孤立を防ぎ、一人ひとりの健康管理にも影響をもたらします。

この「ハウレンソウ」の徹底は、毎朝の朝礼と月に1回の課内会議や係内会議などにより徹底していきます。「ハウレンソウは業務をする上での最低限のマナー」として位置付けて取り組みます。

【実施主体】 各所属長

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

④ 意識改革

行政に対してよく言われる弊害として、「縦割り意識」があります。この弊害に対する意識改革が求められています。職員個々のレベルではそのことを感じ取っていますが、組織的な対応となると意識が変わり、場合によっては縦割り意識が前面に出てしまいます。もちろん、他部局、他課との業務の連携や依頼は、個人的なつながりだけで進めるのではなく、一定のルールや手続を踏まえながら、適切に進める必要があります。これらを踏まえ縦割り意識を排除し、「益田市」として事業に取り組んでいきます。

各部・課が何をしているのか、どのような考えをもっているのかを共有できれば、行政サービスの効率化と質の向上に資するものと考えられます。このために、各部・課がお互いに横の連携が取れるよう庁内の情報の開放を積極的に行い、情報の共有化に努めます。

変化する自治体を取り巻く環境の中で、私たちの業務に対する姿勢は、行政主導ではなく住民・生活者本位で、ものを考えていく姿勢を持たなくてはなりません。

ん。そのためには、各個人が前例だけで業務を進めるのではなく、一旦立ち止まり見つめ直すことも意識して、業務に取り組みます。

【実施主体】各所属長、職員

【実施時期】


R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

⑤ 職場目標の徹底

業務に対する姿勢を見失わないためにも、職場単位で明確な目標を設定しなくてはなりません。日常業務に追われ、何のためにその業務をしているのか、という基本的な認識の確認のためにも、目標は明確にかつ徹底されるべきものであり、この職場目標が職員個人の目標設定につながってきます。市長方針のもと、毎年の施政方針を基本とし、一人ひとりが向かうべき方向を同じにすることで、最適な行政運営を図ります。

【実施主体】各所属長

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

⑥ チームプレーの徹底、チームワークの醸成

組織においては一人ひとりの役割があり、全員が持てる力を存分に発揮しなくてはなりません。果たすべき役割が十分に噛み合うことで、組織力の向上をもたらします。組織の目標達成に向けて業務に取り組みますが、一人のスーパーマンだけで課題を解決することは誰も求めません。

毎朝始業時の朝礼での業務状況確認や、係単位、課内単位での内部会議を定例化して実施します。また所属長は、職員との徹底した対話により、チームワークの醸成を図ります。

【実施主体】 各所属長

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

(2) 財産としての職員

① 健康管理

業務を行う上で大切なことのひとつに、職員自らが健康であることが挙げられます。心や身体を患っては、健全な仕事はできません。このため、毎年行われる健康診断を必ず受診させ、そこで要検査とされた場合は、早期の受診を促します。

また健康診断にあわせてストレスチェックを実施し、高ストレスと判定された場合は産業医や衛生管理者との面談を案内し、研修等への参加も積極的に声をかけていきます。

長期にわたり療養し、復帰又は復職した後は、定期的に産業医の健康相談に呼び、後の健康状態の把握に努めていきます。


毎月の超過勤務時間数に応じて、産業医と職員の面談を実施していきます。その上で、職員に対する超過勤務制限措置も含め、所属長に必要な事前対処を徹底していきます。

益田市衛生管理者とともに職員一人ひとりの健康状態を把握し、心身の病気の予防に努め、状況に応じて外部の相談員にも依頼していきます。特に上司は職員の日常に目を配る必要がありますが、職員全体でお互いに一人ひとりの行動等の様子の変化を見逃さないようにします。

メンタルヘルス不調に陥る原因は、そのほとんどが「人間関係」と言われます。職場内外での職員同士で仕事を進める上で、良好な人間関係の構築は欠かせません。職場の中での話し方、声のかけ方ひとつで職場環境は良くも悪くもなります。不調に陥った職員とどう向き合うのか、という以上に良好な人間関係の構築についても向き合っていきます。

【実施主体】 各所属長、安全衛生委員会、人事課、衛生管理者

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

② 職場の安全管理

公務災害の要因は身近な職場の中にもあります。ロッカーの上の物や電気配線等々。安全衛生委員会を中心とした職場パトロールの定期開催により、問題の早期発見・改善に努め、職員自らが自らの働く環境を考える機会にしていきます。

このことは、来庁者に対する快適な環境の提供にもつながります。

【実施主体】 安全衛生委員会、人事課、衛生管理者

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

③ 職場復帰支援

病気休暇などで長期にわたり職場から離れていた職員は、復帰するに当たって業務内容や人間関係に対する不安を抱いています。また周囲の職員も、接し方など見えない壁を抱いてしまいがちです。休職療養し復職する職員に対しては、求めに応じて「試し出勤」を行い、確実に復帰させます。そのための期間は、各個人の状況に応じて設定していきます。この場合、当人の主治医、産業医、衛生管理者、所属長と連携の上で復帰に向けた計画を作ります。

また職員を迎える職場においても、その環境を整える必要があります。見えない壁を取り払い、仲間を受け入れるため、所属長を中心とした意志疎通を図ります。

【実施主体】 各所属長、人事課、衛生管理者

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

④ ハラスメントのない職場

様々なハラスメントが問題視されます。セクシャルハラスメント、パワーハラスメントはよく耳にしますが、最近ではマタニティハラスメント、モラルハラスメント等枚挙にいとまがありません。ただひとつ共通することは、ハラスメントは人権侵害であるということです。この認識は徹底して浸透させていきます。

セクシャルハラスメントについては、一定の見識のもとでの意識の高まりがみられますが、パワーハラスメントについては、許容されることあるいは許容されないことの区別が難しく全体でハラスメントに対する認識を共有化していきま

す。
益田市では「職場におけるハラスメントの防止に関する指針・規程」に基づき組織として毅然と対処します。

【実施主体】 各所属長、職員、安全衛生委員会、衛生管理者

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

(3) 男女共同参画の職場

① 能力・資質に応じた配置と業務分担

業務を行う上で最も大切にすべきことは、各個人の能力・資質に応じた配置と業務の分担です。そこには性別というものはありません。配置においては、自己申告書や経験などを基にした本人の意欲や適性を鑑みていきます。各所属長は、適切な業務分担に努めていきます。

管理職員であろうと一般職員であろうと、男女における固定的な役割分担意識にとらわれず、様々な業務に対応できるよう意識啓発を図っていきます。

【実施主体】 人事課、各所属長

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

② 委員会委員の構成等

職員で構成する委員会等について、40%以上を女性で構成することを目指します。男女それぞれの視点で、行政運営を図るための協議を重ねていく必要があります。

【実施主体】 各所属長

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

(4) ワーク・ライフ・バランス

① 特定事業主行動計画の推進


職員の働き方に関する意識や環境が、社会構造の変化に必ずしも適応しきれず、ともすれば仕事と生活を両立させにくい現実を目の当たりにします。誰もが、仕事にやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすためには、家庭や地域にかかわる時間を持ち、健康で文化的な生活による充足感が重要です。業務の能率向上だけでなく、地域の活性化など相乗効果をもたらすためにも、組織全体で仕事と生活の調和を求めていきます。

益田市特定事業主行動計画に基づき、全職員が子育て支援について一層の理解を深め、職員一人ひとりが仕事と家庭生活のバランスを保ちつつ、充実した時間を過ごすことができるよう計画を推進していきます。

この問題は、所属長や人事課からの要請や指導に基づいて行われるものではありません。何よりも職員自らが自らの問題として捉え、積極的に求められるよう意識啓発を行います。

【実施主体】 職員、各所属長

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

② 地域とともに歩む一人の市民として

地域においては、一市民として地域の様々な活動に積極的に参加し、活動することのできる意識を醸成します。

ここ最近全国で多発する災害について、土日などで復旧ボランティア活動に参加する職員が多く見受けられるようになったのも事実です。

各種ボランティア活動だけでなく地域での自治会活動などの関わりを持つことにより、私たちが生活していく上で、一人の市民として、社会人としての成長を促していきます。

【実施主体】 職員

【実施時期】

R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
				

5 おわりに ～「主役は一人ひとりの職員」

計画の推進

この計画は令和6年度までの計画とし、年度毎に実態について点検します。その中で、改善すべきことについて、随時見直しを行っていきます。

人事評価制度などは、職員全体と合意形成を図りつつ導入し、庁内全体で調整を図りながら、この計画を実施していきます。

ここで策定した計画の中には、職員一人ひとりの意志によって、その結果が大きく左右されるものがあります。学校を卒業し、又は民間企業を退職し、益田市職員として採用された日に、一人ひとりが何を「志」としたのかを思い出し、時代とともに変わる社会の中で、公務職に携わる自らの役割を果たすべく、業務に携わらなければなりません。

この計画の成果は、明日、明後日に表れるものではなく、将来の益田市に表れてくる成果です。しかし、将来表れてくるこの成果は、今日、明日の意識した行動によって、もたらされるものであることを一人ひとりが理解しなくてはなりません。