

部長名	人事制度担当部長
-----	----------

部のミッション

人材戦略と組織基盤の強化を通じて、職員一人ひとりの能力と意欲を最大限に引き出し、持続可能で質の高い行政運営を実現する。

部のビジョン

職員が自らのキャリアを主体的に描き、働きがいを持って能力を発揮するとともに、多様な働き方と健康が確保され、組織全体として高い成果を継続的に生み出している状態。

重要度が高い事務事業					
番号	施策番号	細施策番号	事業名	重要度が高いとする理由	事業実施課
1	6	2	人事管理	社会環境の変化に対応できる人財の確保と能力・適性・意欲を活かすには、職員の成長と活躍を支える制度を構築する必要があるため	職員課
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

1	施策番号	6	細施策番号	2	細施策名	人財の育成と職場環境の整備	事業名	人事管理	
	目標設定にあたって重視した点		制度の見直しや長年の懸案事項の解決						
	【目的】			【目標（2030年のあるべき姿）】			【目標（年度末のあるべき姿）】		
	<p>「八王子未来デザイン2040」に掲げる「人財の育成と職場環境の整備（細施策）」の実現のため、多様な主体の力を引き出す環境づくりを進める（経営計画個別取組）</p>			<p>・ 職員の希望するキャリアが実現されるような仕組みが構築され、職員はキャリアの実現を目指し、自発的に成長し、働きがい向上している。 ・ 昇任制度を研修制度が連動し、管理職の候補となる人財を計画的に育成し、持続可能な人事体制が構築されている。</p>			<p>・ 昇任選考方法の変更（プレゼンテーション、ロールプレイング選考の導入）により、研修制度と一体的な制度となっている。 ・ 令和9年4月1日時点の管理職数充足 ・ 令和9年度の適性な給与、報酬の設定 ・ 庁内公募の拡充、ゆるやかなジョブ型人事の安定運用</p>		
【現状】			【課題】			【事業内容】			
<ul style="list-style-type: none"> ・ 普通退職者数が多い状況が続いている。 ・ 昇任選考の受験率が低い。 ・ 女性管理職の割合14.9% ・ 服務事故件数の増加 			<p>職員の働きがい、やりがいを向上させるために、一人ひとりの職員の適性や希望が実現（キャリア形成の実現）できるような人事制度を構築し、運用すること。持続可能な人事体制構築のため、管理職の候補者となる人財を計画的に育成し、昇任させること。服務規律を徹底し、市民からの信頼を回復させること。その他、すべての職員の給与、報酬の水準を適正なものとする。</p>			<ul style="list-style-type: none"> ・ 昇任選考方法の変更 ・ ジョブ型人事制度として、庁内公募の拡充、ゆるやかなジョブ型人事を安定的に運用する。 ・ 兼職、兼業制度の見直し ・ 専門性の高い人材の確保のため、非常勤特別職の報酬の見直し作業を行う。また、外郭団体職員、役員等の報酬についても考え方をまとめる。 			