

部長名	総務部長
-----	------

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	人事給与制度事務	管理職候補の不足や昇任意欲の低下は、組織運営の持続性に直結する構造的課題であり、制度・運用の抜本的見直しが必要であるため。	職員課
2	6	2	職員研修	職員の業務遂行能力の向上と主体的な成長を促す基盤であり、組織全体の生産性と業務の適正性を左右するため。	職員課
3	6	2	人事管理（職員の確保・定着）	人材獲得競争の激化により確保が厳しい状況にある。特に、土木職や電気職、機械職などの技術系職員の確保には、より戦略的な手法を実施する必要がある。	職員課
4	6	2	労務管理	多様な働き方の実現は、採用力向上と離職防止に直結する。また、勤怠管理の効率化への対応として、システムの見直しが喫緊の課題である。	労務課
5	6	2	安全衛生管理	メンタル不調の増加は組織のパフォーマンス低下につながるため、予防・早期対応の体制強化が不可欠であるため。	安全衛生管理課
6	7	1	平和推進	戦争の悲惨さと平和の尊さを伝え、平和意識を醸成することは重要である。	総務課
7	5	1	統計情報の提供	政策判断の質を高めるためには、統計データの収集・活用の高度化が不可欠であるため。	統計調査課
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	人事給与制度事務
	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、人財の適材適所配置と計画的な管理職候補の育成を通じて、持続可能な行政運営を支える人材を育成する。（経営計画個別取組）</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>昇任、配置及び育成が一体的に機能し、職員の希望するキャリアが実現される仕組みを構築することにより、職員の自律的な成長と働きがいの向上を促し、管理職候補者数が増加している。</li> <li>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女性の割合を高めつつ計画的に育成し、持続可能な人事体制が構築されている。</li> <li>服務事故の発生件数が減少している。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>令和9年4月1日時点の管理職数充足</li> <li>庁内公募の拡充、ゆるやかなジョブ型人事の円滑な運用</li> <li>令和9年度の適性な給与水準、非常勤特別職の報酬見直し</li> </ul>		
【現状】		【課題】			【事業内容】			
<ul style="list-style-type: none"> <li>普通退職者数が多い状況が続いている。</li> <li>主査職、管理職の昇任選考試験の受験率の低迷</li> <li>女性管理職の割合14.9%</li> <li>服務事故件数の増加</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職候補者の不足</li> <li>管理職の魅力の低下</li> <li>人事制度と研修制度の連動不足</li> <li>若手・中堅職員のキャリア展望が不透明</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>昇任選考方法の見直し</li> <li>管理職候補の育成</li> <li>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」を円滑に運用する。</li> <li>兼職、兼業制度の見直し</li> <li>専門性の高い人材の確保のため、外郭団体職員、役員等の非常勤特別職の報酬の見直しを行う。</li> </ul>			
2	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	職員研修
	目標設定にあたって重視した点		経営計画に掲げる経営改革の取組の推進					
	【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」の実現のため、職員の能力開発とキャリア形成を体系的に支援することで、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>		<ul style="list-style-type: none"> <li>職員が自らのキャリアを主体的に描き、必要な能力・専門性を段階的に習得できる体系的な育成環境が確立されている。</li> <li>職員一人ひとりが自らの能力を最大限発揮し、組織目標の達成に貢献するとともに、成長と働きがいを実感できる組織となっている。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>職層や役割に応じた職務遂行能力を高める研修が実施されている。</li> <li>職員の成長や活躍を支える取組みがなされている。</li> </ul>		
【現状】		【課題】			【事業内容】			
<ul style="list-style-type: none"> <li>社会環境の変化に伴い、職員に求められる業務遂行能力が高度化・多様化している。</li> <li>複雑化する行政課題に対応するため、主体的に学び続ける職員の育成が求められている。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>採用試験の簡素化する一方、これに対応した体系的な育成設計が十分でなく、能力開発が個別最適にとどまっている。</li> <li>研修成果が業務に十分に活かされていない。</li> <li>職員が主体的に学び続ける仕組みや環境が十分に整備されていない。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>職層別・役割別に必要な能力を整理した体系的研修の実施※特に若手職員の基礎能力の向上</li> <li>職員の成長キャリア形成に必要な知識、スキルの習得を支援する研修の実施</li> <li>職員のリスキリング環境・自己研鑽の支援体制の整備</li> <li>庁内インターンシップ制度の対象拡大・実施</li> <li>外部研修への派遣及び庁内公募制度等の拡充による職員の成長機会の拡充</li> </ul>			

3	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（職員の確保・定着）	
	目標設定にあたって重視した点		経営計画に掲げる経営改革の取組の推進						
	【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」の実現のため、社会環境の変化に対応できる人財の確保・定着に向けた取組を行う。</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>本市の魅力発信など、採用プロモーションを強化し、多様な採用活動を行うことで、市政運営を支える人財の確保に向けた取組が進んでいる。</li> <li>働きがいや働きやすさが高まり、職員が安心して長く働き続けられる状態となっている。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>採用試験の早期化、様々な区分による採用試験の実施による人財確保に向けた取組が進んでいる。</li> <li>採用PR活動に関する取組がなされている。</li> <li>働きがいや働きやすさを高める取組が実施されている。</li> </ul>		
【現状】			【課題】			【事業内容】			
<p>社会的に人財の獲得競争が激化し、人財の流動性も高まっている。本市においても、普通退職者の増や採用試験合格後の辞退などにより、令和6年度当初は欠員が生じるなど、人財の確保が課題となっている。特に、土木職や電気職、機械職などの技術系職員の人財確保が厳しい状況にある。</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>生産年齢人口の減少や公務員志望者の減少に伴い、人財獲得競争が激化している。特に、技術職を確保が困難である。</li> <li>働きやすい職場環境、職員の定着が求められている。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>○人財確保に向けた取組 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用試験の早期実施</li> <li>・様々な採用区分の設定と区分に応じた通年の採用試験実施</li> <li>・技術系職員確保に向けたインターンシップ採用の実施</li> <li>・ジョブ型雇用を活用した専門性人財の確保</li> <li>・採用PR活動の充実</li> </ul> </li> <li>○働きがいや働きやすさを高める取組みの実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・エンゲージメント調査実施と目標管理制度との連携</li> <li>・チューター制度の活用による新規採用職員の定着促進</li> </ul> </li> </ul>			
4	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	労務管理	
	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>職員の多様な価値観やライフステージにあった多様な働き方を実現する</p>			<p>週休3日制を含めたフレックスタイム制が導入され、職員が多様な働き方を選択できている</p>			<p>多様な働き方を実現するために必要な勤怠管理システムの導入を令和9年度から構築するための予算要求ができています</p>		
【現状】			【課題】			【事業内容】			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員のなかには育児や介護の時間単位の休暇制度などを利用した多様な働き方をしている</li> <li>・出退勤管理が目視確認となっているため、時間的・多様な働き方を属人的な管理に頼らない方法が必要</li> <li>・時差出勤の制度はあるが窓口開庁時間との兼ね合いから制度利用がづらい</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員ごとの勤怠管理が複雑になるため、システムによる管理が必要となる</li> <li>・ご申請を防ぐために、時間外勤務時間や休暇を管理している「庶務事務システム」との連携が必要。</li> <li>・窓口開庁時間と出退勤時間が同じであるため、多くの職員が時間をずらしてしまうと窓口対応に混乱をきたす</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・庶務事務システムと連動した勤怠管理システムの導入に向けた準備</li> <li>・フレックスタイム導入に向けた試行実施</li> </ul>			

5	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	安全衛生管理						
	目標設定にあたって重視した点		既存事業の再構築や事業手法の見直し											
	【目的】	職員一人ひとりが自身の心の変化に早めに気づき行動できるよう、セルフケア能力向上支援と職場におけるサポート体制（ラインケア）の強化支援を行い、メンタル不調者の発症と再発を予防する。			【目標（2030年のあるべき姿）】		職員がストレスや不調のサインに早期に気づき、セルフケアや周囲への相談を適切に行える状態が定着している。 あわせて、職場において不調の兆候を見逃さず、早期に支援につなげる風土が醸成され、メンタル不調による長期療養者が抑制されている。			【目標（年度末のあるべき姿）】		職員のセルフケアやストレスコーピングに関する理解が進むとともに、職員同士が互いの不調に早期に気づき、適切に対応する意識と行動を身につけている。また、ストレスチェックを「心の健康診断」として捉える意識が広がり、受検率が向上している。		
【現状】	毎年一定数の職員がメンタル不調により療養休暇に入っており、減少に転じていない。 また、ストレスチェックについては受検率が低く、心の健康状態を把握する機会として十分に活用されていない			【課題】		(1) ストレスチェックの意義や結果の活用方法が十分に共有されておらず、制度が形骸化している。 (2) ストレスやメンタル不調の兆しに気づいても早期の相談につながりにくく、「まだ大丈夫」と無理をしてしまうため、結果として状態が悪化してから医療機関を受診するケースが多い (3) 管理職・主査職においても、職場内での声かけや対応、環境調整に悩みを抱えており、組織的なメンタルヘルス対策が十分に効果を発揮できていない			【事業内容】			(1) 職員のセルフケア力向上を目的としたメンタルヘルス研修を実施し、ストレスへの対処方法や不調のサインへの気づきを促す。 (2) 高ストレス者が多い主査職を対象に、自身のセルフケアと部下対応を想定したロールプレイ形式の実践型集合研修を行い、早期対応力の向上を図る。 (3) ストレスチェックを「心の健康診断」として位置づけ、その重要性や活用方法について周知・啓発を行い、受検率の向上を目指す。		
6	施策番号	7	細施策番号	1	細施策名	平和・人権意識の醸成	事業名	平和推進						
	目標設定にあたって重視した点		多様な主体との連携											
	【目的】	「世界連邦平和都市宣言」（S53.12.21）及び「非核平和都市宣言」（S57.6.29）の精神に基づき、平和な社会を実現するため、戦争の悲惨さと平和の尊さを市民に伝え、平和意識を醸成すること。			【目標（2030年のあるべき姿）】		・平和展実行委員会の企画を反映した平和展を運営している。 ・平和展の来場者が平和を考えるきっかけづくりにつなげ、参加して良かったと実感できる内容になっている。 ・平和首長会議東京都多摩地域平和ネットワーク会議の事業を推進している。			【目標（年度末のあるべき姿）】			・平和展実行委員会の企画を反映した平和展を運営している。 ・平和展の来場者が平和を考えるきっかけづくりにつなげ、参加して良かったと実感できる内容になっている。 ・平和首長会議東京都多摩地域平和ネットワーク会議の事業に取り組んでいる。 ・市民事務所の広告塔の修繕を完了している。 ・「戦後80年」に実施した事業を継承している。	
【現状】	・毎年、実行委員会形式で平和展を実施 ・戦跡マップを配布 ・語り部事業を実施 ・市ホームページで専用サイト運用 ・平和首長会議に加盟し、多摩地域平和ネットワーク会議の活動に参画			【課題】		・平和展実施に向けて平和展実行委員会との企画・調整 ・平和首長会議東京都多摩地域平和ネットワーク会議の活動に参画 ・平和啓発に関する市ホームページ専用サイトの運用 ・市民事務所に設置している広告塔の計画的な修繕 ・前年の「戦後80年」に実施した事業の継承			【事業内容】			「世界連邦平和都市宣言」及び「非核平和都市宣言」などに基づき、平和展をはじめとする平和啓発事業を行う。また、市民事務所に設置している広告塔（24基）の内、劣化している12基を4年計画で修繕する。		

7	施策番号	5	細施策番号	1	細施策名	政策課題への対応力向上	事業名	統計情報の提供	
	目標設定にあたって重視した点		既存事業の再構築や事業手法の見直し						
	【目的】			【目標（2030年のあるべき姿）】			【目標（年度末のあるべき姿）】		
	統計資料を収集・整理・保存するとともに、市政運営に更なる有効活用を図る。			<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな統計データの収集・整理及び活用の方向性に基つき適正な情報提供がされている。</li> <li>・市の適正な施策実施のための統計情報を網羅的に提供するとともに支援を行っている。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな統計データの収集・整理及び活用の方向性が決定している。</li> <li>・市の適正な施策実施のための統計情報を網羅的に提供している。</li> </ul>		
	【現状】			【課題】			【事業内容】		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・統計八王子、八王子市ミニ統計等を発行し統計情報を提供している。</li> <li>・ホームページにおいて基幹統計調査結果等の統計情報を提供している。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・政策等への統計データの活用が十分できているとは言えない。</li> <li>・統計情報を網羅的に収集、整理しているとは言えない。</li> <li>・統計調査の重要性に関する認知度が高いとは言えない。</li> </ul>			統計情報を収集するとともに、活用しやすい統計資料に編集し、統計情報利用者に提供する。		