



**誰もがキラリ
未来にヒカリ**

～ひとが光れば まちが光る～



光市人材育成・女性活躍推進計画

令和4年3月
光市

目次

◆◆トップメッセージ◆◆	1
--------------	---

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨	2
2 計画の位置付け	2
3 “誰一人取り残さない”まちづくりに向けて	3
4 計画の期間	3

第2章 基本理念とめざすべき姿

1 基本理念	4
2 めざすべき姿	4
3 実現への3つのアプローチ	6
4 計画の全体像	7
5 人材育成の基本的なイメージ	7

第3章 人材育成計画

1 職員かがやきの好循環づくり	10
2 実現に向けた役割と行動	12

第4章 女性活躍推進計画

1 女性活躍推進に向けたマインドの醸成	15
2 女性職員活躍のためのキャリア形成	16
3 仕事と家庭の両立支援	17
4 意識の改革と組織風土の醸成	18
5 実現に向けた役割と行動	19

第5章 3つのアプローチに基づく具体的な取組

1 取組の体系	21
2 具体的な取組	22

第6章 進捗管理

1 成長の評価指標	29
-----------	----

資料編	31
-----	----

「ゆたかな社会」はあなたがつくる ～誰のために 何のために～

あなたの日々の業務は、誰のために、何のために行っていますか？
あなたは、誰のために、何のために、光市職員として働いているのでしょうか？
そして、光市役所は、誰のために、何のために存在するのでしょうか？
・・・これらの質問に、あなたは即答できますか？

職員の皆さんが入庁した日のことを思い出してみてください。

「市役所（町役場）で仕事がしてみたい」、「光市（大和町）が好き」、「地元で恩返しをしたい」といった熱い思いを持って入庁した人もいれば、そうでない人もいるかもしれません。

ただ、誰もが、「入ったからには、これから市（町）職員として頑張ろう！」という意気込みを少なからず持って登庁されたのではないかと思います。

今、時代はめまぐるしく動いています。

少子高齢化の進行や人口減少社会の到来、想定外の自然災害の発生や新型コロナウイルス感染症の感染拡大など、突発的な課題から中長期的に取り組む課題まで、次から次へと新たな課題が生じ、地方行政を取り巻く環境が日々厳しさを増していることは、職員の皆さんも業務を通して実感していることと思います。

そういった中で、市民の皆様が、光市役所や光市職員に期待することは何でしょうか？

本計画は、明るい未来を想像させる本市の名のように、職員一人ひとりが、常に前向きに、生き生きと働くことで、まちに輝きをもたらすとともに、その先を見据え、『誰もがキラリ 未来にヒカリ ～ひとが光れば まちが光る～』を基本理念とし、「めざす職員像」、「めざす職場の姿」を掲げ、本市がめざす「ゆたかな社会」に向けて、予測不能と言える時代の荒波を乗り越え、未来に向けて実直に、かつ、果敢に歩みを進めることができる光市役所、光市職員の理想とする姿を実現するための道標となるものです。

しかしながら、真に理想とする姿を実現するためには、職員の皆さん一人ひとりが明確な意識を持ち、今日から少しずつでも行動に移さなければ何も変わりません。

一人の行動は小さくても、全職員が行動すれば、それは必ず大きな“うねり”となって、市民の皆様から「市役所、頼りになるよね。」と言ってもらえるはずです。

市民の皆様は、職員の皆さんの力を必要としています。

「ゆたかな社会」づくりは、職員の皆さん一人ひとりの手にかかっていると言っても過言ではありません。

今一度、初志に立ち返り、本計画を通して、冒頭の質問に対する皆さんなりの答えを見付けるところから始めてほしいと願っています。

そして、全ての職員が、自身のことと捉え、前向きに取り組むことを期待しています。

令和4年3月

光市長 市川 熙

1 計画策定の趣旨

少子高齢化の進行や人口減少社会の到来などにより、地方行政を取り巻く環境は大きく変化しており、市民の行政へのニーズは多様化・複雑化するとともに、大規模災害の多発や新型コロナウイルス感染症の拡大など、自治体が対応すべき課題も、ますます重大化・専門化しています。

こうした中、市政運営を担う職員には、迅速かつ的確な事務執行や良質なサービスの提供はもとより、新たな課題に即応できる高い知識やノウハウの習得、さらには、前例にとらわれない柔軟な発想や行動力を発揮していくとともに、こういった時こそ、職員力や組織力が試されるところです。

本市では、平成18年3月に「光市人材育成基本計画」を策定し、積極的な取り組みを進めてきましたが、公務員制度改革を含めた社会経済情勢の変化に、的確かつ迅速に対応するため、「人」が最も重要な財産であり、市政運営の基本であるとの考え方に基づき、総合的かつ戦略的に人材育成を推進するための計画として策定するものです。

また、平成28年3月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき特定事業主行動計画を策定し、女性活躍を推進してきましたが、市政のさらなる発展のためには、女性職員の力を最大限に発揮し、多様な視点や創意工夫、経験を活かすことが重要であることから、女性活躍推進計画を策定することで、女性職員の意識や能力を今まで以上に高めるとともに、仕事と家庭の両立が図りやすい環境の整備を推進します。

2 計画の位置付け

計画策定に際しては、職員自らが、より良い組織の構築とスキルアップを目指すことができる計画となるよう、若手職員で編成する庁内プロジェクトチームにより立案して、めざす職員像や具体的な取組について計画に位置付けることで、職員自らが先導役となる実効性ある計画として策定します。

(1) 人材育成計画

地方公務員法第39条に基づく、職員の研修に係る基本的事項を定め、計画的な人材育成を図るとともに、職員が生き生きと働き成長する組織を構築しようとするものです。

(2) 女性活躍推進計画

女性活躍推進法に基づく、特定事業主行動計画を具現化するための計画として策定するもので、女性職員の力を最大限に発揮できる環境の整備と、仕事と家庭の両立を促進することで、指導的立場の女性の割合を向上するとともに、女性の活躍を強力に推進しようとするものです。

3 “誰一人取り残さない” まちづくりに向けて

世界では、SDGsの理念に基づく、様々な目標が掲げられており、地方自治体においても、誰一人取り残さない社会の実現に向けた積極的な取組が求められています。

こうしたことから、本市においても、常にその意識を持った市民目線の施策を立案するとともに、分野横断的に実践していかなければなりません。

そのため、SDGsの理念を踏まえた組織開発や人材育成を進めていくとともに、市民や企業等も巻き込みながら、協働による取組を推進していく必要があります。

4 計画の期間

職員一人ひとりが本市のまちづくりを担う人材であり、常に同じビジョンに基づき市政運営に取り組んでいく必要があることから、まちづくりの羅針盤である第3次光市総合計画期間と合わせることで、令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

第2章

基本理念とめざすべき姿

1 基本理念

第3次光市総合計画に掲げる「ゆたかな社会」の実現に向け、本計画では、全ての職員が、それぞれの立場で役割を果たすとともに、自身の能力を最大限に発揮することで、真に光り輝く職員となることを目指し、基本理念を以下のとおりとします。

誰もがキラリ 未来にヒカリ
～ひとが光れば まちが光る～

2 めざすべき姿

(1) めざす職員像

基本理念を踏まえ、常に自己研鑽に努め、一人ひとりが能力を最大限に発揮するとともに、時代の要請に的確かつスピード感をもって対応し、市民の期待に応えられる職員となるため、『めざす職員像』を以下の3点とします。

挑戦

変化を恐れず、
未来を見据えて
全力で果敢に取り組む職員

信頼

常に市民目線で考え、
公平公正に判断する職員

個性

それぞれの役割を認識し、
個性を磨き進化する職員

(2) めざす職場の姿

基本理念を踏まえ、モチベーションの向上や働きがい、働きやすさを実感できる職場環境を創造するとともに、相互に高めあい、目的や目標を共有し、チームとして成し遂げていくための『めざす職場の姿』を以下の3点とします。



★★市長からのメッセージ★★

本計画における「基本理念」を

『誰もがキラリ 未来にヒカリ～ひとが光れば まちが光る～』

としました。

本市は、“光”という、明るく前向きで、未来への希望を感じさせる唯一無二の名を持つまちです。

職員一人ひとりが成長し、活躍し、その名のごとく輝くことで、まちに元気と希望を与えることが、私たちの役割であり、それが自治体職員の醍醐味でもあります。

常に市民軸で、「自分には何ができるか」「何をしたら市民のためになるか」「どうしたら市民が幸せを感じることができるか」ということを考え、行動し、市民に明るい未来を感じていただくことができるよう、頑張っていきましょう。

3 実現への3つのアプローチ

(1) 職員の成長

時代の要請に即応した市政運営や市民サービスの向上、日々顕在化する課題の解決には、「誰のために、何のために」を念頭に、意欲的かつ主体的に行動する人材の育成が必要です。

こうしたことから、適切な職員研修やOJTの実施等、必要な資質や能力の習得とともに、やりがいの醸成やモチベーションの向上等に資する取組により職員の成長を促します。

(2) 組織の成長

定年延長を含めた公務員制度改革や、人口減少に伴う職員数の減少等、地方自治体を取り巻く環境の変化により、行政運営はますます厳しい状況にある中で、多様化、複雑化する市民ニーズに対応していくためには、職員一人ひとりの英知を結集し、組織が一丸となって取り組んでいく必要があります。

こうしたことから、職員が自身の役割、つまり職責を認識し、相応しい資質や能力を身に付け発揮することで、個々の成長とともに相乗的な組織力の向上を図ります。

(3) 女性職員の活躍

市民の半数以上が女性である中、より市民に寄り添い、魅力あるまちづくりを進めていくためには、これまで以上に女性職員が主体的に市政に参画し、多様な視点や創意工夫を取り入れていく必要があります。

こうしたことから、男女を問わず意識改革を図るとともに、働きやすい環境整備を図ることで、女性職員が生き生きと輝き活躍する組織を構築します。

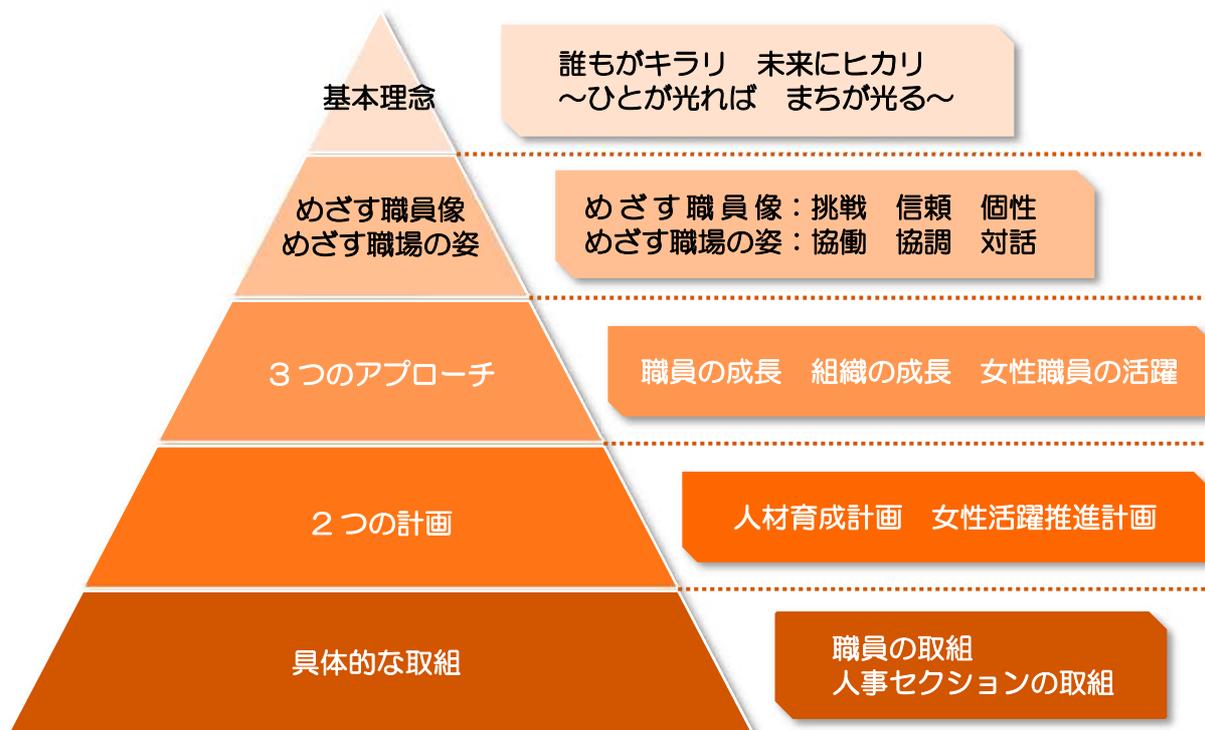
Column. 1 定年延長制度とは？

少子高齢化の進展による若年労働力人口の減少に伴い、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するため、人事院は、平成30年に国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるべきとする意見の申出を行いました。

この申出に基づき、国家公務員法及び地方公務員法の改正が行われ、公務員の定年が令和5年度から段階的に引き上げられ、令和13年度から定年が65歳となります。

定年延長では、組織の活性化の観点から役職定年制なども導入されることから、高齢層の職員の働き方などを今一度見直す必要があります。

4 計画の全体像



5 人材育成の基本的なイメージ

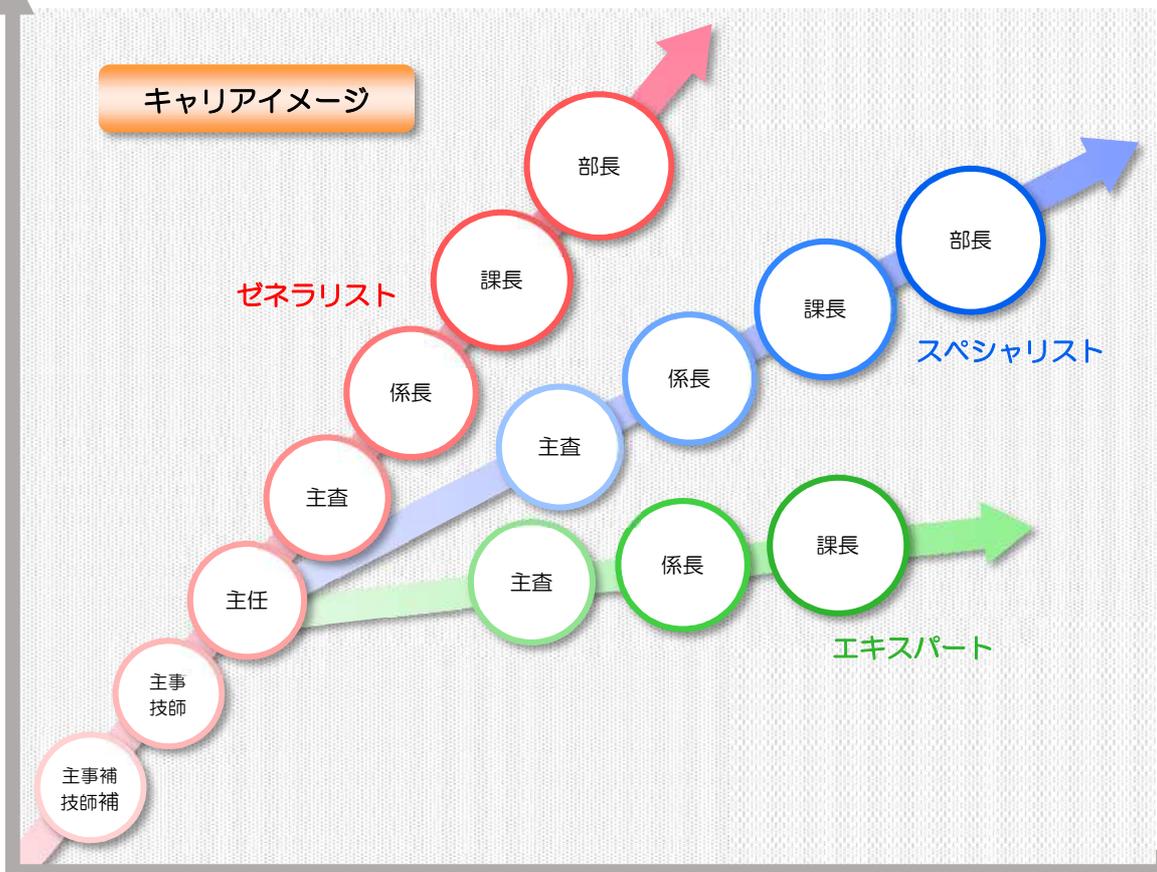
(1) 職種等に応じた役割と成長イメージ

今後も、行政課題の多様化、複雑化が想定される中で、それらを解決し、質の高い市民サービスを提供するためには、職員のモチベーションを高め、主体的な成長を促すとともに、能力を最大限に発揮できる人事管理を行う必要があります。

このため、職員が持つ強みを伸ばし、活用することや、キャリア形成の視点から、複線型人事制度を導入し、業務の質の向上とともに、効果的かつ効率的な行政運営に努めます。

経営指向性

高い



高い 専門指向性

★ゼネラリスト(総合職)

幅広い分野で施策・事業の企画や運営、組織管理等にあたる職

★スペシャリスト(専門職)

資格や免許が必要で、その分野で専門の業務にあたる職

★エキスパート(専任職)

特定の分野や部門で業務に精通、習熟し、長期的にその分野や部門で専門的スタッフとして事業の企画や運営にあたる職

Column. 2 複線型人事制度とは？

複線型人事制度とは、これまでの「係員→係長→課長→部長」といったラインの管理職として昇格していくことを前提とした単一の人事制度ではなく、スペシャリストやエキスパートといった複数のコースを本人の意思で選択し、キャリアを積んでいく人事制度のことです。

職員が自らの強みを活かした働き方の選択肢を増やすことで、主体的なキャリア形成が可能となるほか、職員のスキルをこれまで以上に有効活用することが可能となります。

(2) 職階、職責に応じた役割と成長イメージ

職員を取り巻く環境の変化に柔軟に対応し、持続可能な組織を構築していくためには、職員一人ひとりが役割を理解し、適切かつ確実にその役割を果たしていく必要があります。

また、業務を遂行する中で、自身の強みや弱みを認識し、それらを踏まえキャリア形成を図ることは、主体的な能力向上やモチベーションの向上を促し、ひいては組織力の強化につながります。

こうしたことから、各職位における果たすべき役割や必要な能力等を明らかにするとともに、将来的なキャリアパス（目標とするポジションや職歴に就くため必要なステップ）を明確にすることで、自身が目指す方向性を意識し、主体的な行動につなげます。

職階	求められる役割、能力	キャリアパス			研修
部長 部次長	<ul style="list-style-type: none"> 総合的、長期的な視点に立ち、組織の目標や方向性を明確にし、施政方針の実現を図る。[経営力] 社会の変化を的確に捉え、組織力を最大限に発揮させ、政策遂行のため組織を統率する。[統率力] 	総合統括者として、これまでのキャリアを生かして活躍			<ul style="list-style-type: none"> 人事評価制度評価者研修 公務員倫理研修
課長	<ul style="list-style-type: none"> 部の方針を踏まえ、課として行うべき方向性を示して実行する。[決断・実行力] 課の目標に基づき、適切な業務配分と進行管理を行う。[マネジメント能力] 部下の能力と状況を的確に把握し、公平な評価と効果的な指導、育成を行う。[指導・育成力] 	ゼネラリストとして幅広い分野で活躍	スペシャリストとして特定分野で資格や免許を活かして活躍	エキスパートとして特定分野で専門的知識を活かして活躍	<ul style="list-style-type: none"> 課長級職員研修 人事評価制度評価者研修 マネジメント能力向上研修 公務員倫理研修 ハラスメント防止研修 X海外レシイクア研修
係長	<ul style="list-style-type: none"> 職場の目標や課題を理解し、係員の能力を最大限に発揮させる。[リーダーシップ力] 課の目標の達成に向けて、的確な対応策を企画・立案し、迅速に遂行する。[企画立案能力] 係員の能力を適正に把握し、日常業務を通じて指導、育成を行う。[指導・育成力] 				<ul style="list-style-type: none"> 係長級職員研修 X海外レシイクア研修 山口県ひとつづくり財団主催各種研修
主査	<ul style="list-style-type: none"> 所管業務について高度な知識を有し、所管業務の中心的役割を担う。[業務推進能力] 担当業務についての課題を発見し、解決に向けた事業立案を行う。[解決力] 積極的に上司を補佐し、後輩職員に対して適切な指導、助言を行う。[調整力] 				<ul style="list-style-type: none"> 中堅職員Ⅱ部課程研修 山口県ひとつづくり財団主催各種研修
主任	<ul style="list-style-type: none"> 職務の遂行に必要な専門的な実務知識を身に付け、担当業務の確実な執行役を担う。[業務遂行能力] 担当業務の課題の発見に努め、事務の改善や工夫を図る。[課題発見能力] 				<ul style="list-style-type: none"> 中堅職員Ⅰ部課程研修 キャリアデザイン研修 山口県ひとつづくり財団主催各種研修
主事 技師 主事(補) 技師(補)	<ul style="list-style-type: none"> 担当業務に関して必要な知識、技術を身に付け、業務を正確かつ迅速に処理する。[理解力] 業務の進捗状況や問題の発生時などに報告、連絡、相談を迅速に実行する。[業務遂行能力] 	定期的にジョブローテーションを行うことにより、業務遂行に必要な知識や能力、技術を習得			<ul style="list-style-type: none"> 若手職員研修 接遇研修 キャリアデザイン研修 山口県ひとつづくり財団主催各種研修

1 職員かがやきの好循環づくり

職員の成長を促進するため、4つの要素を関連付け、職員の持つ能力を最大限に引き出せる取組を戦略的に展開するとともに、心身の健康の保持・増進や、ハラスメント防止、ワーク・ライフ・バランスの促進等、職員の成長を下支えする取組の充実により、職員一人ひとりが成長し輝く好循環を創出します。

(1) 職員力・組織力向上への4つの要素

①人材の確保

労働力人口の減少に伴い、職員の確保がより困難になることが想定される中、限られた人材で質の高いサービスを提供していくためには、情熱や使命感を持ち、次代を担う人材の確保が極めて重要となります。

このため、まちづくりを担う行政という仕事の魅力について、インターンシップを通じて体験してもらうほか、SNSの活用や採用説明会の実施等、地方行政を支える光市職員の一員として働くことの魅力を発信します。

また、採用試験の内容や方法を改善するなど、人材を確保するための効果的な取組を推進します。

②人材の育成

職員としての使命や責任の自覚を促すとともに、職務遂行に必要な知識や能力の習得を図るため、職員自らが自身の成長を目指す「自己啓発」を原点とし、日常業務を通じた「職場研修 (OJT)」で支え、「職場外研修 (Off-JT)」で補っていくことを基本とした研修体系を整備します。

中でも、職員の主体性を重視し、自己啓発のための支援を進めていくとともに、公務員制度改革による定年延長を踏まえたシニア層の職員に対する研修や、違った視点での考え方や意識を取り入れるための組織の枠を越えた人事交流等、多様な研修や取組の実施による人材の育成に努めます。

③人材の活用

窓口で市民と接することが得意な職員、数字に強い職員や法令を読み解くことが得意な職員、人を巻き込んで新たな事業を立案することが得意な職員など、職員にはそれぞれ特性があります。

このため、定期的な人事異動で職員の適性を見極めるとともに、職員自らが経験したい業務を申し出る「自己申告制度」を通じて、キャリア形成に関する自らの意思表示を行い、適材適所の人員配置を行うことで、職員が持つ能力が

最大限に発揮できるよう努めます。

また、特定の分野において一定以上のスキルを有する職員の育成を行うことで市民満足度の高いサービスが提供できる組織体制の構築を目指します。

④人材の評価

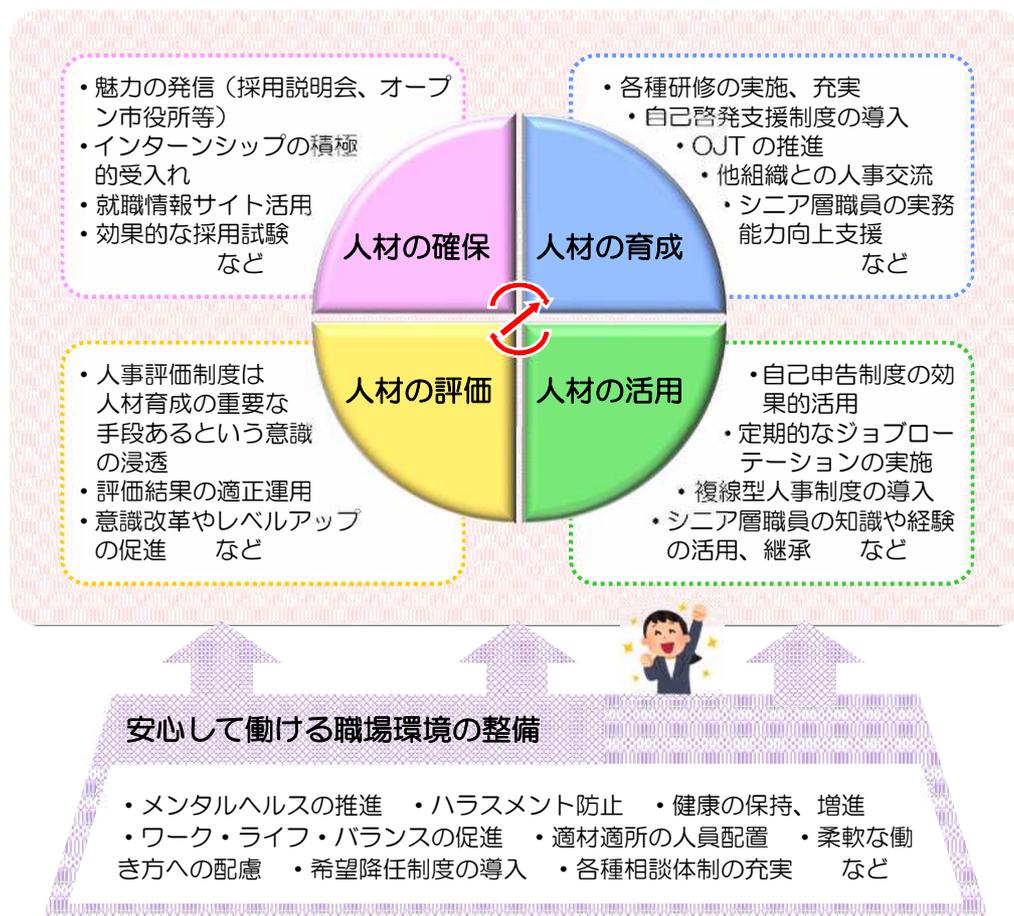
職員が自らの能力を十分に発揮し、高いモチベーションを維持して業務を遂行するためには、職員の業務に対する適正な評価が必要です。一方で、人事評価は、能力が十分に発揮できていない職員に対し、意識改善やレベルアップを促すツールとしても重要です。

人事評価制度は人材育成の大きな手段であるという認識を職員に浸透させるとともに、人事評価制度に基づく評価を適切に運用することで、職員個人と組織全体のレベルアップに繋がります。

(2) 安心して働ける職場環境の整備

職員のやりがいの醸成やモチベーションの向上を促進し、質の高い市民サービスを提供するには、職員一人ひとりが全力で職務に専念できる環境を整備することが重要です。

こうしたことから、育児や介護等、職員が抱えるライフイベントに対応した柔軟な働き方への配慮等、必要な取組を推進するとともに、心身の健康の保持・増進やハラスメント防止、日常的なコミュニケーションによる一体感の醸成等、職員が安心して働くことのできる職場環境を整備し、組織力の向上につなげます。



参考：地方公共団体における今後の人材育成の方策に関する研究会（令和2年度）

Column. 3 5つの「ジンザイ」

- ①人財：現に輝いてよい仕事をしている、組織の財宝・財産である職員
- ②人材：意欲を持ち周囲からも激励されて能力を発揮しはじめている職員
- ③人在：ただいるだけの職員
- ④人罪：いながらにして罪を作っている職員
- ⑤人災：人々の暮らしや地域を劣化させるような職員

「ジンザイ」は上記5つに分類できるとも言われています。「人罪」や「人災」にはなりたくないですし、「人在」も寂しい気がします。「人財」豊富な組織を目指したいものです。

[出典：大森彌『自治体職員再論』]

2 実現に向けた役割と行動

「めざす職員像」に掲げる人材を育成するためには、職員一人ひとりが意欲的かつ主体的に行動するとともに、それぞれの立場で役割を果たすことで、生き生きと働き輝くことのできる組織でなくてはなりません。

このため、職員、管理職及び職員の成長を支援する人事セクションそれぞれが心得るべき意識と行動について示し、キラリと光る人材あふれる組織を目指します。

(1) 職員の意識と行動

意識	行動
常にアンテナをはろう	社会情勢の変化や地域課題等、情報収集に努め、迅速かつきめ細かなに対応に努める
市民目線で考えよう	常に市民の立場に立ち、市民の視点で考え、市民満足度の向上に努める
コスト意識を持とう	最小の経費で最大の効果を上げるとともに、時間や労力の有効活用に努める
目標を掲げよう	業務を遂行する上での目標を常に持ち、達成のための知識や能力の習得に努める
チャレンジしてみよう	常に自己成長意欲を持ち、前例踏襲するのではなく、主体的な改善や改革に努める
スキルアップしよう	時代の要請に的確に対応するとともに、自身の職責を果たすため、常にスキルアップに努める

(2) 管理職の意識と行動

意識	行動
リーダーシップをとろう	組織目標の達成やチームワークの醸成に向け、マネジメント能力の向上に努める
コミュニケーションを図ろう	常にコミュニケーションを図り、職員のやる気や主体的な考えを引き出す雰囲気づくりに努める
職員を育成しよう	OJTによる職務遂行能力の向上や研修機会の提供等、職員の能力開発やキャリア形成に努める
適切な評価をしよう	人事評価は人材育成の重要なツールであることから、職員が強みを伸ばし、弱みを克服できる評価に努める
メンタルヘルスに気を配ろう	職員の実情を常に注視し、心身ともに健康で、士気を高く持って職務に専念できるよう努める
ワーク・ライフ・バランスを推進しよう	職員がやりがいや充実感を感じながら意欲的に働き続けられるようワーク・ライフ・バランスに努める

(3) 人事セクションの意識と行動

意識	行動
ハラスメントを防止します	職員がストレスを感じることなく職務に専念するため、各種ハラスメントの防止対策を推進する
適材適所の人員配置を行います	自己申告制度や人事評価制度の活用により職員の能力を最大限に引き出すための人員配置を実施する
職員成長を支援します	研修機関の活用や独自研修の充実、他組織との人事交流や自己啓発のための支援等により職員の成長を支援する
キャリア形成を支援します	キャリアプランを尊重した配置や複線型人事制度の導入等、職員のキャリア形成を支援する
女性職員の活躍を支援します	ワーク・ライフ・バランスの推進やキャリアパスの例示等、女性職員の活躍を支援する取組の充実を図る
柔軟な働き方を推進します	ライフイベントに応じた働き方やポストコロナを見据え、テレワークや時差出勤等の柔軟な働き方を推進する

★★市長からのメッセージ★★

行政運営にとって、職員は財産であり、やる気と情熱あふれる人材の確保と、その育成や活用は最重要課題です。

そして、人口減少が進行する中、限られた人材をいかに活用し、質の高い市民サービスを提供するかが問われることとなります。

そのために、市としても、能力向上のための支援や生き生きと働くことのできる環境の創出に取り組んでいきますので、職員の皆さんには、常に向上心を持つとともに、強い意思と使命感を持って職務にあたってくださいと思います。

「ゆたかな社会」の実現に向け、職員一人ひとりの主体的な行動による能力の向上と、それらに裏打ちされた“職員の成長”と“組織の成長”を期待しています。

1 女性活躍推進に向けたマインドの醸成

本市では、女性活躍推進法の制定を契機に、特定事業主行動計画を策定し、女性職員の活躍を後押しする取組を進めてきました。しかしながら、産前・産後休暇の取得やその後の育児等により一時的に職場を離れざるを得ない事情などから、将来的なキャリアをイメージできないなど、依然として女性職員の持つ能力を生かす環境が整っていない状況にあります。

こうしたことから、職員及び職場双方が常に心得ておくべきマインド（意識）の醸成を促し、女性職員の活躍を支援するとともに、男女を問わず、安心して生き生きと働くことのできる職場環境を整備します。

対象	マインド
職員	性別ではなく、能力や働きぶりをお互いに認め合うフラットな視点をもち意識
	職員それぞれの家庭の事情や体調などに配慮する思いやりの意識
	自身のキャリアパスをイメージし、目標に向かって成長しようとする意欲を持つ意識
職場 (部・課単位)	ワーク・ライフ・バランスをはじめとする、協調性を大切にする職場
	コミュニケーションのとれた風通しのよい職場
	お互いをリスペクトし、キャリア形成を支援する職場

★★市長からのメッセージ★★

現在、本市職員の男女比は、概ね男性2：女性1ですが、女性比率が高まってきており、20～30代の若手職員においては、ほぼ均等となっています。

こうした状況の中では、男女関係なく全ての職員が持てる能力を十分に発揮し、全力で市政運営に臨んでいかなければなりません。

そのため、職員自身、そして職場におけるマインドの醸成を図り、これまでの組織風土を変革するとともに、女性職員が家庭と仕事の両立を図り、生き生きと働くことのできる環境を創出していきます。

なぜ、女性活躍に取り組むのか、職員一人ひとりがその必要性をしっかりと理解し、当事者となって取り組んでくれることを期待しています。

2 女性職員活躍のためのキャリア形成

職員は、採用からジョブローテーションによる配置、育成を経て成長しながら市政に携わることとなりますが、その間、様々な要因により、モチベーションを維持することや、向上心を持ち続けることが困難となる場合があります。

特に、女性職員は、結婚や出産、育児といったライフイベントの影響を男性職員に比べて大きく受けるとともに、組織風土や労働環境等により、キャリアアップを望まない職員が多くなっています。

しかしながら、職員全体に占める女性の割合の上昇に伴い、女性職員の市政への参画は不可欠であり、それを踏まえた職場づくりや様々な視点からの支援等、意識改革や環境整備のための取組を推進していく必要があります。

そのため、若年時からのキャリア形成を支援するための研修の実施や、管理職のマネジメント能力の向上等、女性職員のキャリア意識を醸成するための取組とともに、多様な部署への配属といった人事管理の面からも取り組んでいきます。

◆◆（独）国立女性教育会館による調査結果から◆◆

【初期キャリア形成と活躍推進に関する調査～入社5年で何が変わったのか～】

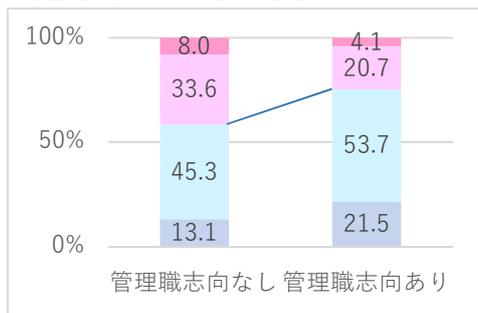
（独）国立女性教育会館では、キャリア形成に大きく影響する、初期に与えられる仕事や職場環境により、どのような意識の変化があるかについて、民間企業の社員（17社 2,137人）を入社5年目まで追跡するパネル調査を実施し、公表しています。（以下、抜粋）

●女性の管理職志向

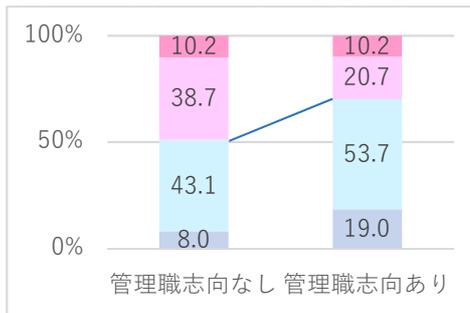


●職場環境による管理職志向の変動

〈上司は育成に熱心である〉



〈将来のキャリアにつながる仕事をしている〉



■あてはまる ■どちらかというあてはまる ■どちらかというあてはまらない ■あてはまらない

Column. 4 キャリア形成の第一歩として考えてみましょう！

キャリア形成とは、職業経験や人生の中で継続して経験を積むプロセスです。その第一歩として、まず、自己理解を深めるために以下の3点について考えてみましょう。

- Will（やりたいこと）：自分のしたいことを洗い出してみましょう
- Can（できること）：自分ができること、自分の強みを把握しましょう
- Must（やるべきこと）：組織や周囲から求められている役割を把握し、自分が何をすべきか考えましょう

3点を考えることは、自分の状況や状態を冷静に見つめ直すきっかけとなるとともに、「やりたい自分」や「なりたい自分」に近づくヒントとなります。

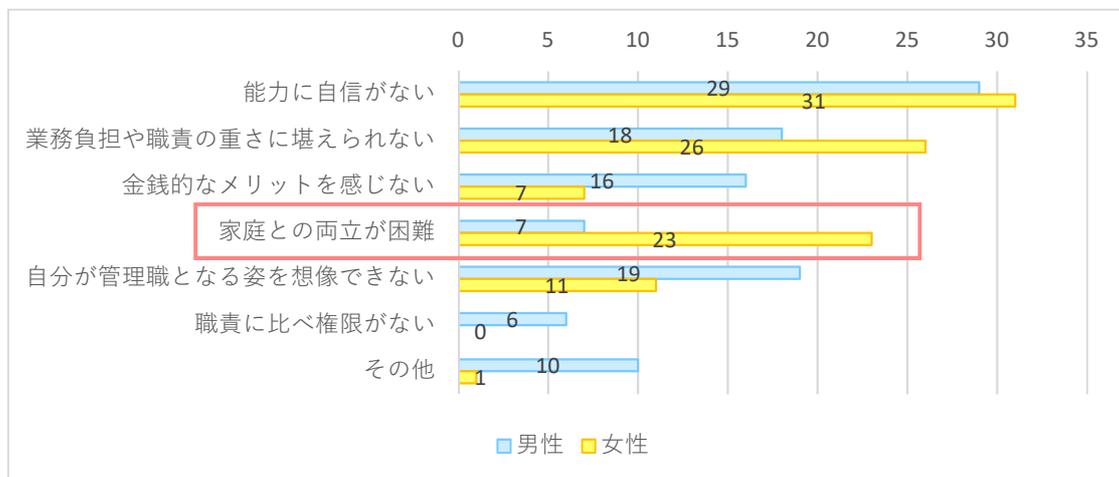
3 仕事と家庭の両立支援

少子高齢化や核家族化の進行等に伴い、育児や介護をはじめとする様々な家庭事情を抱える職員が増加し、そうした要因が女性職員のキャリア形成を阻害する一因となっています。

しかしながら、そうした事情を抱えながらも、やりがいやモチベーションを維持し、職員一人ひとりが持てる能力を最大限発揮できることは、組織力の維持、向上につながるものであり、そうした環境づくりに努めていく必要があります。

こうしたことから、職員一人ひとりの置かれた状況に対応するため、管理職による適切な業務分担や柔軟な働き方の推進等、安心して働き続けることのできる職場環境を整備し、組織を挙げて仕事と家庭の両立支援に取り組んでいきます。

《管理職を目指したくない理由》



出典：令和元年度職員アンケート（単位：人）

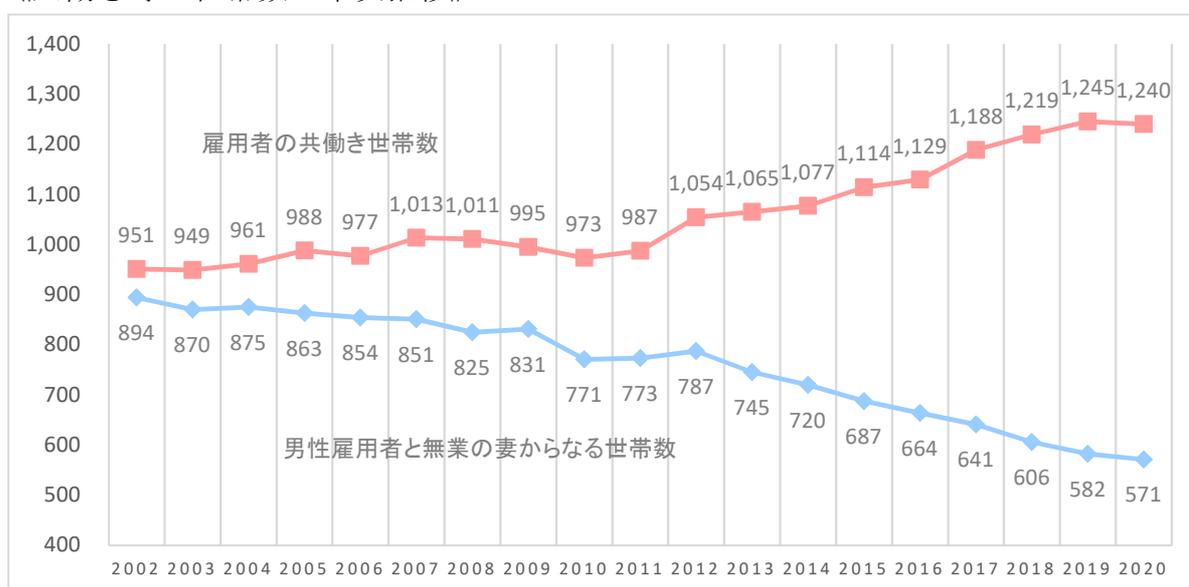
4 意識の改革と組織風土の醸成

従前から、日本社会には、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という文化が根付いていましたが、時代の流れとともに女性の社会進出が進み、令和3年版厚生労働白書によると、現在では約7割が共働き世帯となっています。

また、光市役所においても、男女別構成比の差は縮小傾向にあるとともに、市民ニーズの観点からも、男性主体の組織運営から脱却し、女性職員の主体性の向上による市政参画を推進することで、男女間の偏りを解消していく必要があります。

こうしたことから、働き方改革の推進や多様な部署への配属、男性職員の家事や育児への参加促進等の取組により、性別にとらわれない風土の醸成を図ります。

《共働き等の世帯数の年次推移》



・「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯

・「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯

・2010年及び2011年は、岩手県、宮城県及び福島県を除く結果

出典：令和3年版厚生労働白書

5 実現に向けた役割と行動

女性職員が主体的に行動し、生き生きと働き活躍するためには、職員一人ひとりの意識の変革とともに、働きやすい環境の整備やキャリア形成の支援等、組織を挙げて取り組む必要があります。

このため、職員、管理職及び職員の活躍を支援する人事セクションが心得ておくべき意識と行動について示し、女性職員が活躍する組織を目指します。

(1) 職員の意識と行動

意識	行動
お互いを尊重しよう	男女を問わず、それぞれの置かれた立場を理解し、尊重する姿勢を持つよう努める
効率を求めよう	心に余裕を持ちつつ職務遂行できるよう、無駄を省き、時間の有効活用と業務の効率化に努める
キャリアデザインしよう	自身の理想とする将来像を明確にし、実現に向けたスキルアップに努める
風土を変革しよう	「男性だから」、「女性だから」ではなく、誰もが活躍する組織風土の醸成に努める
お互いを頼ろう	責任感にこだわるだけでなく、責任を果たすために相互を頼り、協力体制を構築するよう努める

(2) 管理職の意識と行動

意識	行動
「当たり前」の意識を変えよう	誰もが活躍する機会を創出するため、性別に関係なく業務分担や育成、評価する意識を持つよう努める
ロールモデルとなろう	男女を問わず、仕事と家庭の両立を実践し、職員目標となれるような管理職となるよう努める
コミュニケーションを図ろう	常にコミュニケーションを図り、職員が仕事と家庭の両立に不安や悩みを抱えることのないよう努める
良好な職場環境を創出しよう	業務の効率化や優先順位、業務分担等に配慮し、時間外労働が常態化することのないよう努める

(3) 人事セクションの意識と行動

意識	行動
若年時からのキャリア形成を支援します	若年時から、キャリア形成を意識させるとともに、その実現に向けた主体性を尊重し、成長を支援する
多様な部署へ人員配置を行います	性別に関係なく多様な部署へ配属し、幅広い知識の習得や経験により、主体的なキャリア形成を支援する
相談体制の充実を図ります	ハラスメントやメンタルヘルスといったデリケートな問題を躊躇することなく相談できる体制の整備・充実を図る
職員相互が協力・支援する風土を醸成します	男女を問わず、意欲的に働きながらライフイベントに柔軟に対応するため、相互に協力・支援する風土を醸成する
管理職の意識改革を図ります	職場をマネジメントする管理職の役割は重要であり、男女分け隔てない育成や評価に向けた意識の変革を促進する

★★市長からのメッセージ★★

本市に限らず、我が国では、男女の性別による固定的な役割分担が根付いていましたが、今やそうした慣習は時代遅れであるとともに、市民目線での行政運営を阻害する要因になりかねません。

多様化、複雑化するニーズに対応するためにも、女性の視点や能力を市政に生かすことは必要不可欠であり、これまでの男性中心の組織から、誰もが活躍できる組織へと舵を切っていきます。

そのため、市としても、女性職員が参画しやすい風土の醸成と、ワーク・ライフ・バランスの実現の双方向からのアプローチを積極的に行っていきます。

女性職員の皆さん！皆さんの積極的なチャレンジと活躍を期待しています！

そして、男女を問わず、誰もが活躍し、一人ひとりがキラリと輝く人材となり、職員一丸となって市政を盛り上げてください。

第5章

3つのアプローチに基づく 具体的な取組

1 取組の体系



2 具体的な取組

(1) 職員の成長

①職員の取組

急激に変化する社会経済情勢や市民ニーズに対応するためには、職員一人ひとりが自身の役割を認識し、主体的に意識や能力の向上に努めるとともに、最大限に発揮していくことが重要です。

そのため、職員自身が意欲と向上心を持って、継続的に自己研鑽に努めるとともに、人事評価制度といったツールの活用やOJTの実践等によりスキルアップを図り、その成果を発揮しながらさらなる成長につなげます。

方向性	具体的な取組
能力開発制度の充実	【能力開発機能の徹底】 自己啓発を原点とし、職場内研修（OJT）で支え、職場外研修（Off-JT）で補うことで、職員の能力開発につなげます。
	【シニア層職員の能力向上と活躍】 公務員制度改革に伴う定年延長等を見据え、シニア層の職員の実務能力の向上を図るとともに、これまでの経験等に基づく助言等により、職員の能力向上につなげます。
人事評価制度の効果的な活用	【コミュニケーションの促進】 制度の運用過程における面談を通してコミュニケーションを図り、個々の職員の役割を認識するとともに、目標を共有し、達成するためのマネジメントにより職員の能力の向上につなげます。
	【チャレンジ精神の醸成】 職員の職務の進捗を把握するとともに、さらなるレベルアップのためのチャレンジを促します。
	【強みの伸長と弱みの克服】 強みと弱みの気づきを促し、強みをさらに伸ばすとともに、弱みを克服して成長するためのツールとします。
参画意欲の促進	【職員提案制度の推進】 時代の潮流や地域の現状等を踏まえた課題の解決や業務の効率化等に職員の意見を反映することにより、参画意欲の向上を図ります。
	【事業検証プロジェクトの創設】 若手職員による組織横断型のプロジェクトチームを立ち上げ、若手職員ならではの柔軟な発想や行動力を活かして行政課題の解決に参画することにより、成長や意欲の向上につなげます。

②人事セクションの取組

職員の成長には、職員一人ひとりの取組はもとより、組織的な支援による職員の能力の底上げを図るとともに、働きがいのある職場環境を構築していく必要があります。

こうしたことから、職員としての能力や資質の向上に資する研修の実施はもとより、人事セクションとして、自己研鑽への支援や、職員の適性や能力を最大限に発揮し組織力の向上を図る複線型人事制度の構築等、モチベーションの維持、向上を図るとともに、成長を後押しする取組を推進します。

方向性	具体的な取組
能力開発のための支援	<p>【効果的な研修の実施】</p> <p>職務上あるいは職責を果たすために必要な研修はもとより、時代のニーズに即した効果的な研修を体系的に実施し、職員の成長を支援します。</p>
	<p>【自己研鑽に対する支援】</p> <p>職員の主体的なスキルアップのための取組を組織的に支援し、チャレンジする意欲の醸成とともに、職員同士の成長を目的とした取組を支援します。</p>
	<p>【定年延長を見据えたシニア層の職員への支援】</p> <p>公務員制度改革による定年延長を見据え、シニア層の職員の実務能力の向上を支援するとともに、シニア層ならではの知識や経験を活用・継承し、職員の能力向上を図ります。</p>
人事評価制度の適正運用	<p>【人材育成計画との連動】</p> <p>評価項目等について職員成長計画と連動することにより、職員の成長や成果の向上につなげます。</p>
	<p>【適切な評価とマネジメント能力の向上】</p> <p>制度の運用による、職員のモチベーションの向上や意識改革には、評価者の果たす役割が大きいことから、適切な評価やマネジメント能力向上のための研修を実施します。</p>
適性に応じた人材の育成・活用	<p>【複線型人事制度の導入】</p> <p>職員の適性や能力を最大限に発揮するための複線型人事制度を導入し、さらなるモチベーションアップやキャリア形成につなげます。</p>
	<p>【適材適所の人員配置】</p> <p>人事評価制度や自己申告制度等を活用し、職員一人ひとりの適性に応じた人員配置により、意欲やさらなる成果の向上につなげます。</p>

(2) 組織の成長

①職員を取組

職員がそれぞれの持つ能力を發揮し、組織として成果をあげていくためには、良好な人間関係の形成により、相互に補完しあうとともに、職員の主体的な挑戦に対して組織をあげて支援する風土の醸成や、風通しのよい職場環境を構築し、組織力の向上を図ることが重要です。

また、市民の市政への参画を促進することは、組織に活性化をもたらすことから、質の高い接遇やわかりやすい文書の作成等、市民との対話に不可欠な職員としての資質の向上を図るとともに、参画する機会の提供により、「オールひかり」で課題の解決に取り組むための信頼関係を構築します。

方向性	具体的な取組
成長を後押しするチームワークの醸成	<p>【コミュニケーションの活性化】 目標や情報を共有するとともに、OJTの推進により、職場全体で補完しあえる体制を構築するため、コミュニケーションの活性化を図ります。</p> <p>【チャレンジする職員の職場における支援】 行政課題の解決や業務改善、自己啓発等にチャレンジしようとする意欲の醸成とともに支援することにより、相互に意識を高め合える職場風土を醸成します。</p>
働きやすい職場環境の醸成	<p>【管理職のマネジメント能力の向上】 事業の成果をあげるためには、管理職の役割が重要であり、職員が方向性を共有し、一丸となって取り組んでいくためのマネジメント能力の向上を図ります。</p> <p>【ハラスメント防止やメンタルヘルスへの意識の向上】 職員が能力を最大限に發揮するため、モチベーションの低下を招くハラスメントを抑止することでメンタル不調を未然に防止し、風通しのよい職場環境を醸成します。</p>
「オールひかり」の構築	<p>【接遇能力や文章作成能力の向上】 市民との信頼関係を構築し、協働によるまちづくりを進めていくため、接遇能力の向上を図ります。また、文書等の作成にあたっては市民目線に立ち、簡潔かつわかりやすい表現を徹底することで、市政への関心を高めるとともに、参画を促し、組織の活性化につなげます。</p> <p>【市民との対話による協働関係の構築】 市民との対話は、まちづくりに不可欠であるとともに、協働で取り組むことで、組織の活性化につながることから、各種審議会等の委員を選定する際には、積極的な公募に努めます。さらに、男女を問わず市政に参画してもらうため、女性委員の積極的な登用に努めます。</p>

②人事セクションの取組

少子高齢化の進行や人口減少社会が到来する中においても、持続可能な行政サービスを提供していくため、人材を安定的に確保するとともに、心身ともに健康で生き生きと働くことのできる職場環境を整備します。

また、多様な業務経験や、公務職場に留まらない幅広い考え方やスキルを習得することで、職員の能力開発とともに組織の活性化による成長につなげます。

方向性	具体的な取組
次代を担う人材の確保	<p>【魅力の発信】</p> <p>選ばれる組織として意識付けを図るため、採用説明会やオープン市役所の実施、インターンシップの積極的な受け入れ等により、光市職員として働くことの魅力ややりがい等について発信します。</p>
	<p>【就職情報サイトの活用】</p> <p>人材の確保のためには、広く採用情報を周知することが最重要であることから、全国区の就職情報サイトを活用し、より多くの受験者を募ります。</p>
	<p>【多様な採用試験の実施】</p> <p>専門試験枠の廃止や受験区分・受験可能年齢の見直し等、多様な採用試験の実施により、人材の確保に努めます。</p>
心身の健康の保持・増進	<p>【ハラスメントの防止】</p> <p>職員がハラスメントによる精神的苦痛を被ることのないよう、管理職等への研修を実施するとともに、相談しやすい体制を整備します。</p>
	<p>【メンタルヘルス対策の充実】</p> <p>職場環境や職務上の要因によりメンタル不調に陥ることを未然に防ぐため、管理職等に対する研修やストレスチェックを実施し、高ストレス者に対するフォローの充実を図ります。</p>
	<p>【健康診断や各種予防対策の実施】</p> <p>定期的な健康診断や、業務上必要な予防対策により、職員が健康的かつ安心して働くことができる体制を整備します。</p>
組織の活性化	<p>【定期的なジョブローテーションの実施】</p> <p>多様な業務を経験し、職員として必要な知識を習得することでスキルアップやキャリアアップを図るとともに、組織の活性化につなげます。</p>
	<p>【組織の枠を越えた人事交流等】</p> <p>国や県、民間企業等との人事交流や派遣等により、多様な考え方や意識を組織に取り入れます。</p>
	<p>【外部人材の登用】</p> <p>行政課題の解決のため、専門的な知識や能力等を持つ外部人材の登用を検討します。</p>

(3) 女性職員の活躍

①職員の取組

職員に占める女性の割合が増大する中で、性別による役割分担はないという意識の定着を図るとともに、女性職員自身が目標を持って、主体的に参画しようとする意欲の醸成を図ります。

また、男女を問わず仕事と家庭の両立のため、業務の効率化を図るとともに、柔軟な働き方の推進により、持てる力を最大限に発揮できる体制を構築します。

方向性	具体的な取組
キャリアデザインの推進	<p>【研修の受講】</p> <p>職員一人ひとりが将来を見据えたキャリアデザインを考える機会とするとともに、目標に向かって自己啓発や意識改革に取り組む意欲を醸成します。</p>
	<p>【ロールモデルとなる職員の育成】</p> <p>職員のキャリアデザインをイメージしやすくするとともに、目標となる存在を有することにより、主体的なスキルアップや意欲の向上につなげるため、男女を問わず、ロールモデルとなる職員を目指します。</p>
ワーク・ライフ・バランスの推進	<p>【男性職員の育児参加等のための休暇取得】</p> <p>女性が仕事と家庭を両立するためには、男性の協力が不可欠であることから、育児への参加や介護等のための休暇を積極的に取得し、女性の活躍を後押しします。</p>
	<p>【職場で支える風土の醸成】</p> <p>男女を問わず、仕事と家庭の両立のため、休暇の取得促進や業務分担の配慮等、当たり前のこととして職場全体で支える風土を醸成します。</p>
	<p>【テレワーク、フレックスタイム制の活用】</p> <p>育児や介護等により、出勤が困難な場合や、出勤時間が制限される場合等、テレワークやフレックスタイム制を活用し、働く意欲を損なうことなく、家庭における各種事情に柔軟に対応します。</p>
業務の効率化と柔軟な働き方の推進	<p>【デジタル化の推進】</p> <p>職員の業務負担を軽減し、無理なく家庭との両立を図るため、AI や RPA といったデジタル技術を活用し、業務の効率化を進めます。</p>
	<p>【スクラップ&ビルドの徹底】</p> <p>業務量の増大は、業務の停滞を招く恐れがあるほか、職員の時間外勤務の増加による家庭との両立を阻害する要因となることから、常にスクラップ&ビルドを念頭に、業務の選択及び効率化を進めます。</p>

②人事セクションの取組

職員が、意欲的かつ向上心を持って職務を遂行するため、自身のキャリアパスをイメージし、目標ややりがいを持って働くことができるよう、組織的なバックアップ体制を構築します。

また、職員の仕事と家庭の両立を支援するとともに、各種相談体制の充実を図り、職員一人ひとりが、その能力を最大限に発揮し、安心して職務を遂行できる職場環境を整備します。

方向性	具体的な取組
キャリア形成支援	<p>【研修の充実】</p> <p>職員一人ひとりが、自身のキャリアパスをイメージしながら業務や自己啓発に取り組むため、定期的な意識付けを図るための研修を実施し、キャリアを考える機会を創出します。</p>
	<p>【多様な部署への人員配置】</p> <p>女性職員を多様な部署へ配置することで、活躍の場の拡大及び女性職員の将来的なキャリア形成を支援します。</p>
	<p>【女性管理職との交流機会の創出】</p> <p>女性職員が自身のキャリアパスをイメージするとともに、意欲の向上や目標を見出すため、女性管理職と交流し、その役割や業務上あるいは意識の変化、やりがい等、経験者の生の声を聞く機会を創出します。</p>
ワーク・ライフ・バランスの促進	<p>【時間外勤務の縮減及び各種休暇取得の促進】</p> <p>仕事と家庭の両立を阻害する大きな要因となる時間外勤務について、縮減の徹底を図るとともに、育児や介護等のために取得可能な休暇制度の周知及び取得促進を図ります。</p>
	<p>【偏見をなくすための意識改革】</p> <p>仕事と家庭の両立には、男女を問わず、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を排除し、対等な立場や条件で相互に助け合う必要があることから、研修等の実施による意識の改革に取り組みます。</p>
	<p>【テレワーク、フレックスタイム制の導入】</p> <p>育児や介護といった家庭の事情による時間的な制約を抱えながらも、モチベーションを維持し、柔軟な働き方ができるよう、テレワークやフレックスタイム制の導入を検討します。</p>

相談体制の充実	<p>【長期休業取得後の復帰支援体制の整備】</p> <p>育児休業をはじめとする長期休業から復帰する際の職員の不安軽減を図るため、所属職場の管理職との面談の実施や、復帰後に取得可能な休暇制度の取得等について周知する等、支援体制を整備します。</p>
	<p>【キャリアプラン等に対する相談体制の整備】</p> <p>ライフイベントの影響を受けやすい女性職員が、自身のキャリア形成や仕事と家庭の両立に向けた悩みや疑問について相談できる体制を整備します。</p>
	<p>【光市役所版メンター制度の導入の検討】</p> <p>職業生活や家庭生活における悩みを抱える職員に対し、同様の経験を持つ職員を相談相手として紹介することで、その悩みを共有し寄り添うとともに、安心して働くことができるよう支援する制度の導入を検討します。</p>

★★市長からのメッセージ★★

「めざす職員像」に掲げる職員を育成するため、職員と人事セクション双方の観点から、45の具体的な取組を示しています。

こうした取組の積み重ねにより、職員一人ひとりの能力の底上げを図るとともに、誰もがそれぞれの立場で役割を果たし活躍する組織となることで、効率的かつ効果的、また魅力ある行政運営ができるものと考えています。

想定外の事象が相次ぐ中で、今後ますます行政を取り巻く環境は厳しさを増すことは容易に想像できますが、市民の信頼に応えることのできる組織、そして、こういう時だからこそ、市民とともに「オールひかり」で取り組む組織を構築していかなければなりません。

そのため、皆さん一人ひとりの主体的な能力の向上と意識の変革とともに、キラリと光る柔軟な発想、果敢なる挑戦、積極的な行動など、市政に明るい光を投じてくれることを期待しています。

1 成長の評価指標

基本理念に基づく『めざす職員像』や『めざす職場の姿』の浸透とともに、3つのアプローチに基づく取組による成長の度合いを評価するため、以下を指標として定め、進捗管理を行います。

なお、「女性活躍推進法」の規定に基づき策定している「特定事業主行動計画」において、各種評価指標に対する目標値を定めていることから、本計画においては、職員アンケートによる職員の意識の変化を指標として定めることとします。

評価指標	近況値 (令和3年度)	目標値 (令和8年度)
管理職を「目指したい人」の割合	男性：44.2%	男性：64.0%
	女性：14.5%	女性：34.0%
担当業務に「やりがい」を感じている割合	80.8%	85.0%
担当業務に「自身の能力が発揮できている」と感じる割合	72.0%	76.0%
自身の職場に「活気があり、自由に発言したり議論したりできる雰囲気」と感じる割合	87.3%	92.0%
自身の職場が「育児や介護等する職員が働きやすい職場」と感じる割合	62.1%	66.0%
光市役所は「女性職員が活躍している」と感じる割合	52.5%	56.0%

※参考：特定事業主行動計画に掲げる評価指標

評価指標	近況値 (平成 30 年度)	目標値 (令和 7 年度)
採用試験の受験者総数に占める女性の割合	41.0%	45.0%以上
管理職を目指したい女性職員の割合	10.0%	25.0%以上
配偶者出産休暇の取得率	93.9%	100%
育児参加のための休暇の取得率	66.7%	80.0%以上
女性職員の育児休業の取得率	100%	100%
男性職員の育児休業の取得率	0%	12.4%以上

資料編

1 職員アンケート調査結果報告(抜粋)	31
2 光市人材育成・女性活躍推進計画策定庁内プロジェクトチーム ◇メンバー名簿	36
◇活動報告	37
◇設置要綱	52
3 光市職員行動指針	53
4 おもてなし 10ヶ条	54

I 職員アンケート結果（抜粋）

◆概要◆

1 目的

計画策定にあたり、職員の意識の現状を把握するとともに、具体的な取組を考えていく上での基礎資料とするために実施したものです。

2 実施時期

令和3年4月27日（火）～5月11日（火）

3 対象者

全職員（病院局、水道局及び会計年度任用職員を除く。） 387人

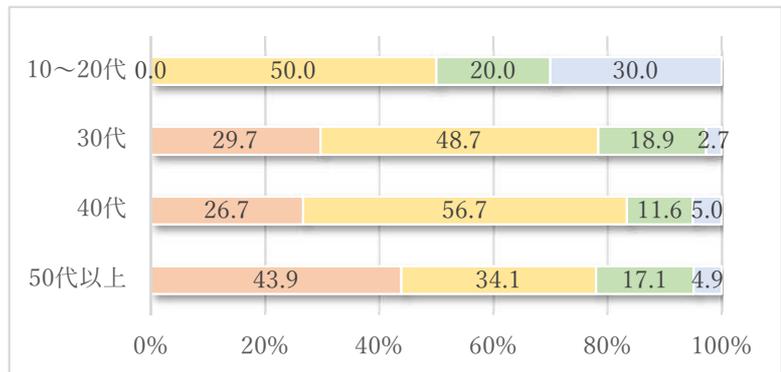
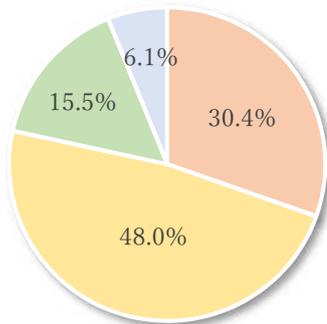
4 回答率

56.8% (220人 / 387人)

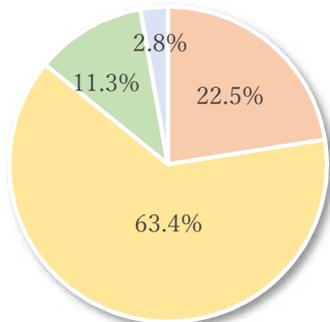
[男性:58.5% (148人 / 253人) 女性:53.7% (72人 / 134人)]

●担当業務に「やりがい」を感じていますか？

【男性】



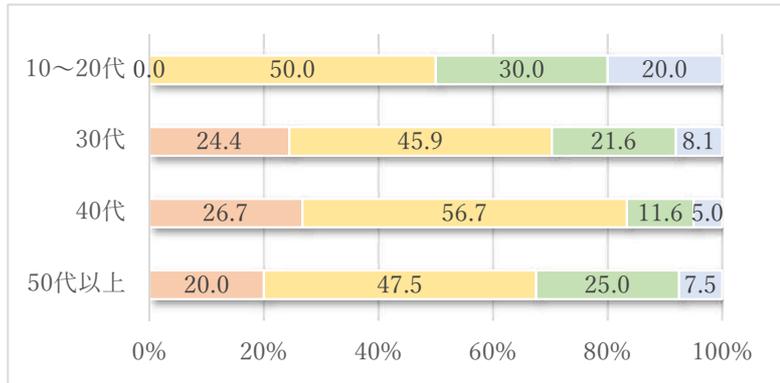
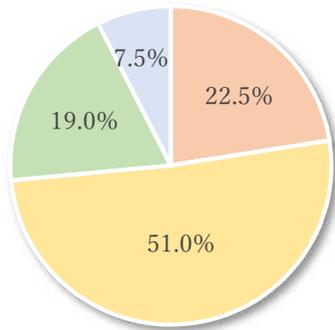
【女性】



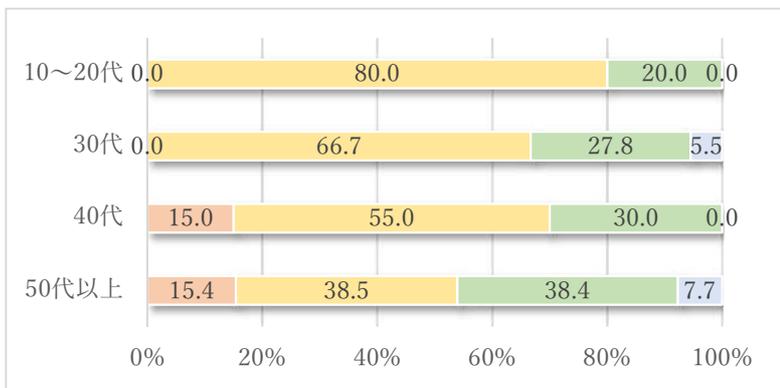
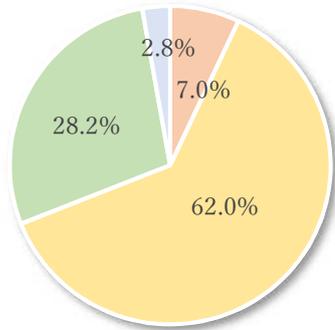
■ 感じている ■ どちらかといえば感じている ■ どちらかといえば感じていない ■ 感じていない

●担当業務に自身の能力が十分発揮できていると思いますか？

【男性】

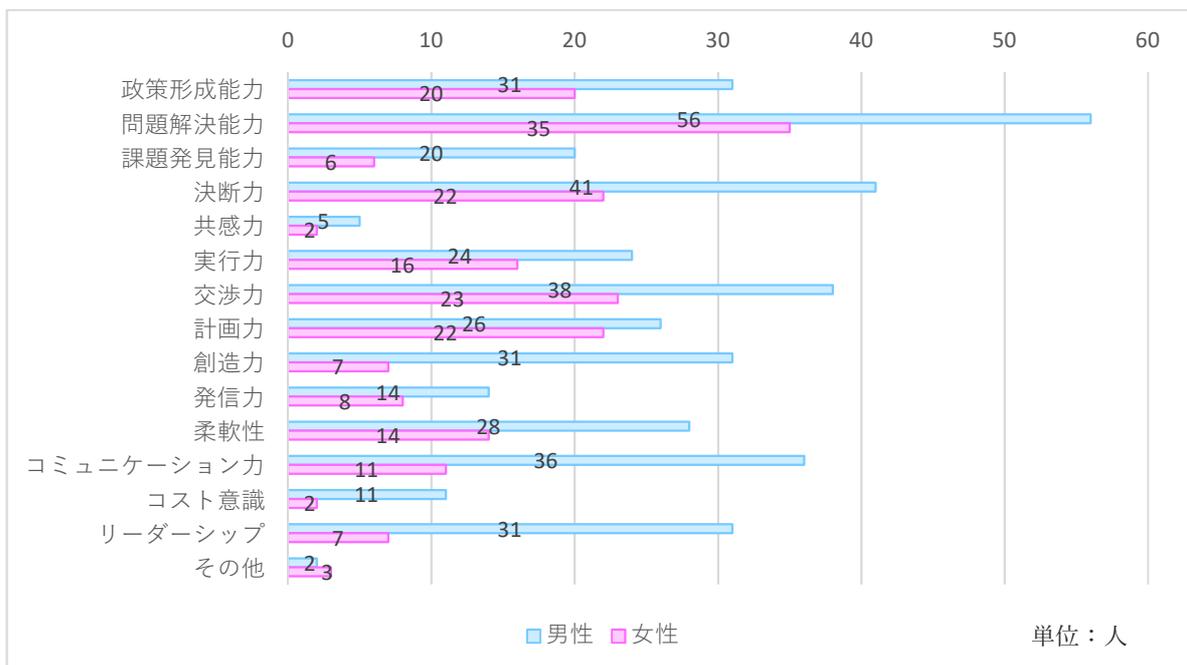


【女性】



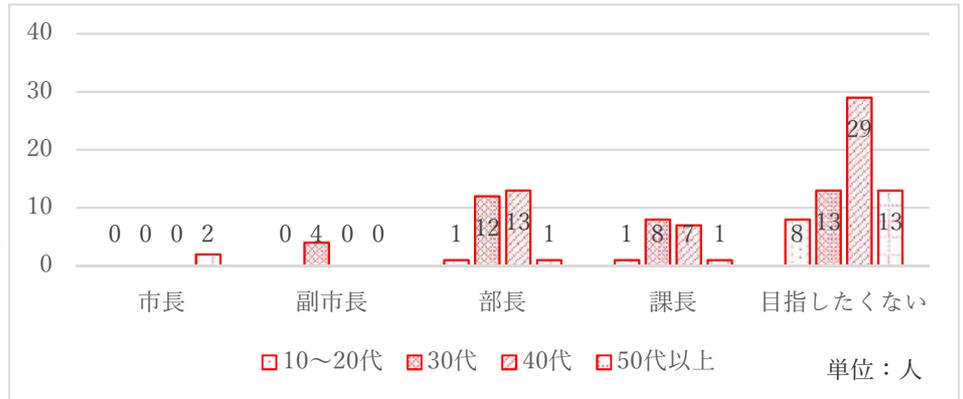
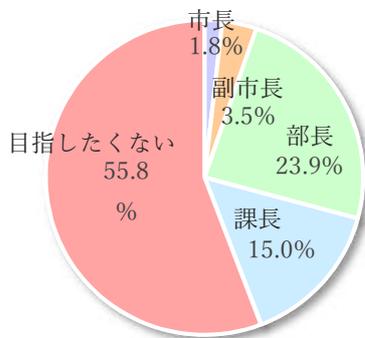
■思う ■どちらかといえば思う ■どちらかといえばそう思わない ■思わない

●今後、どのような能力を身に付け、あるいは伸ばしたいですか？

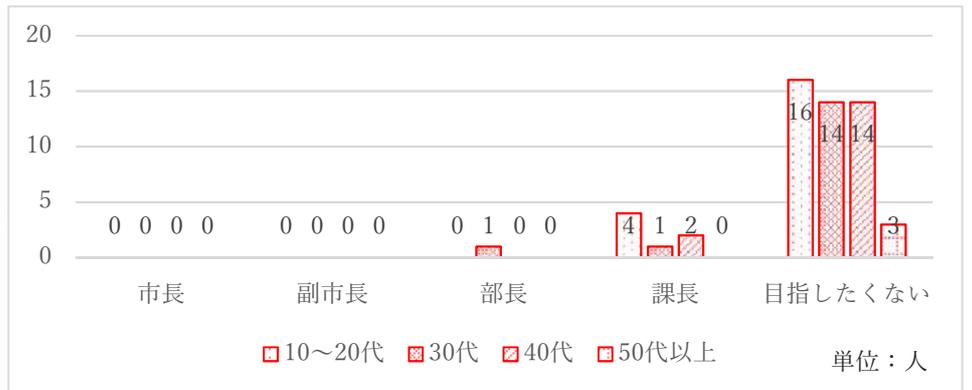
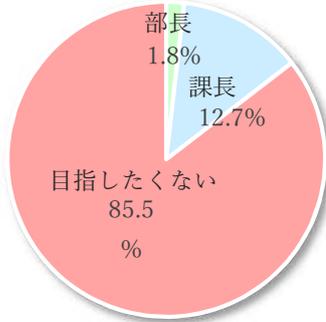


●将来、目指す役職がありますか？

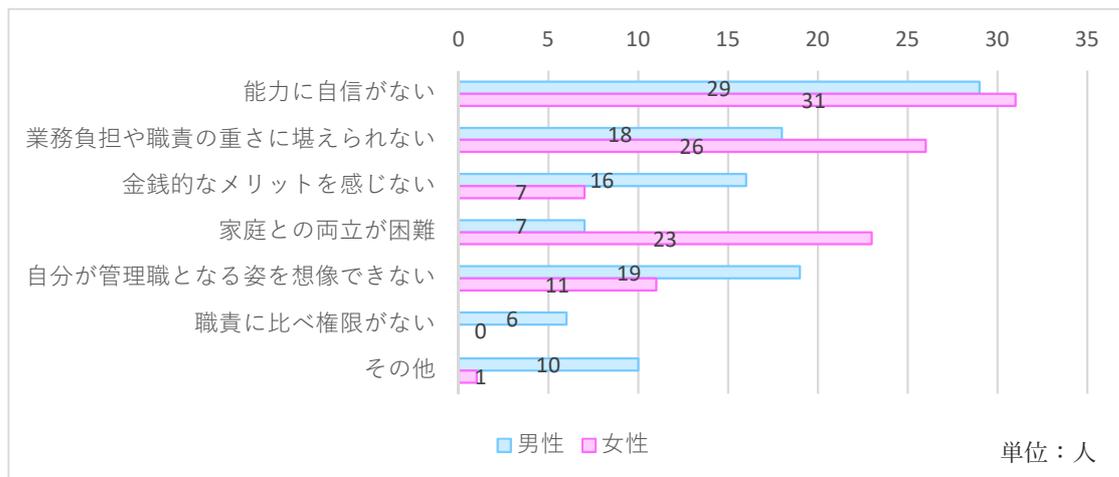
【男性】



【女性】

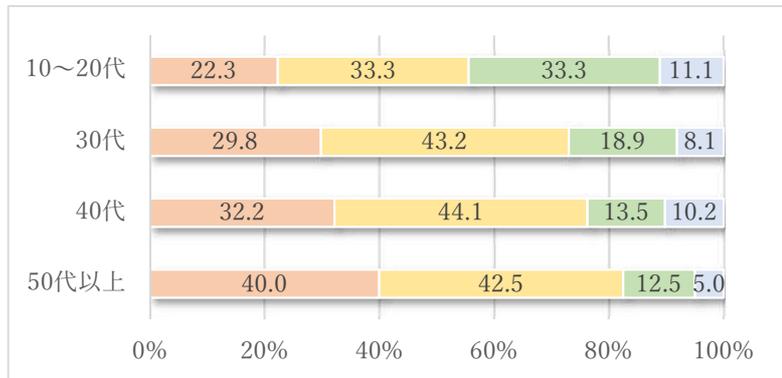
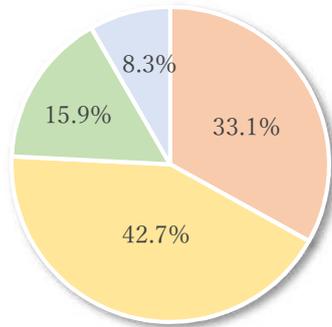


●管理職を目指したくない理由は何ですか？

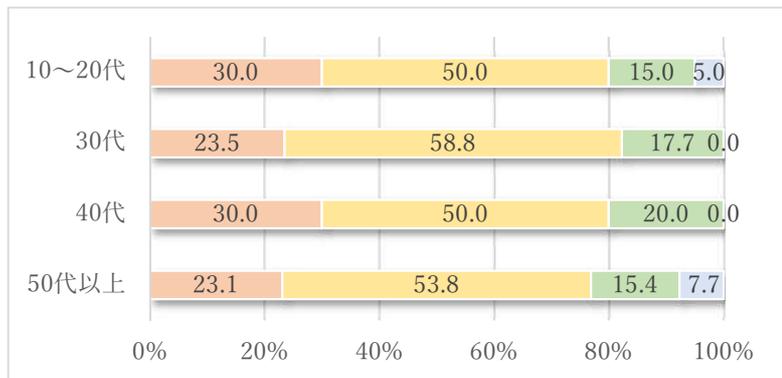
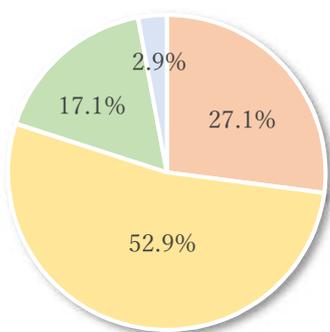


●光市の職員でよかったですか？

【男性】



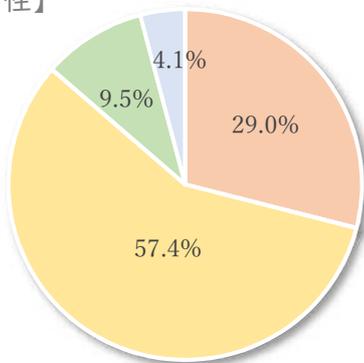
【女性】



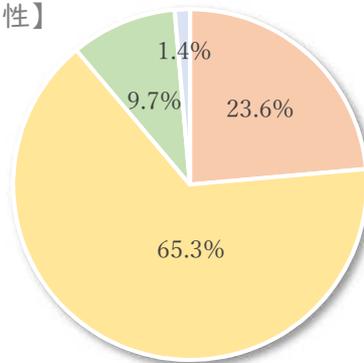
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらかといえばそう思わない ■ 思わない

●職場は、活気があり、自由に発言したり議論したりできる雰囲気ですか？

【男性】



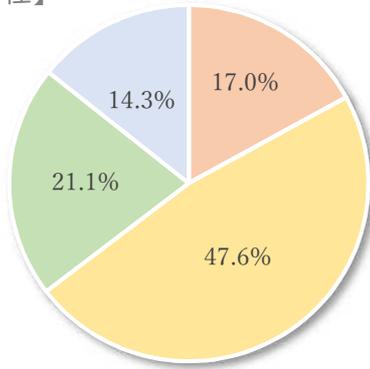
【女性】



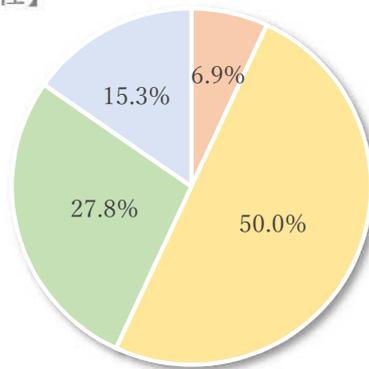
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらかといえばそう思わない ■ 思わない

●育児や介護等をする職員が、働きやすい環境だと思いますか？

【男性】

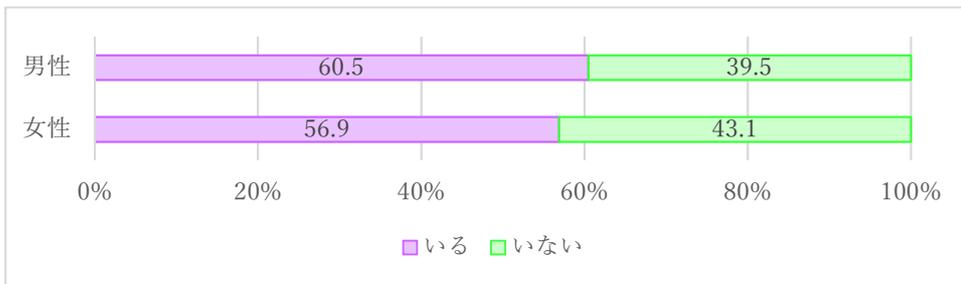


【女性】



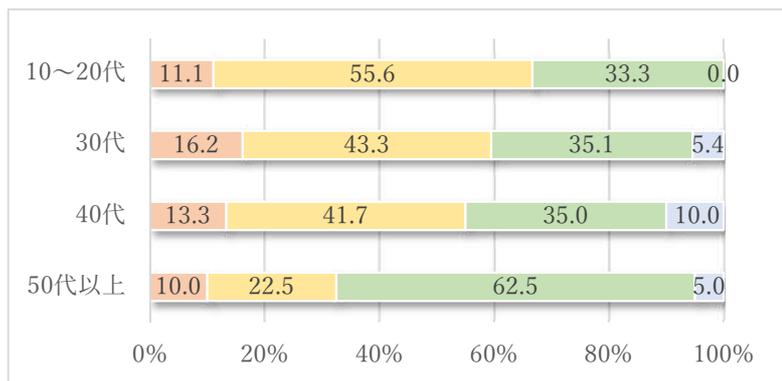
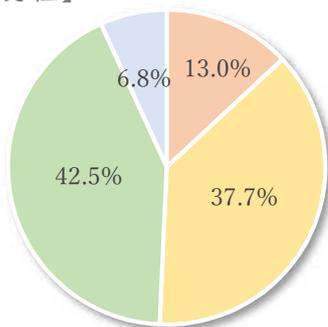
■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらかといえばそう思わない ■ 思わない

●市役所の中に、目標としている先輩や上司はいますか？

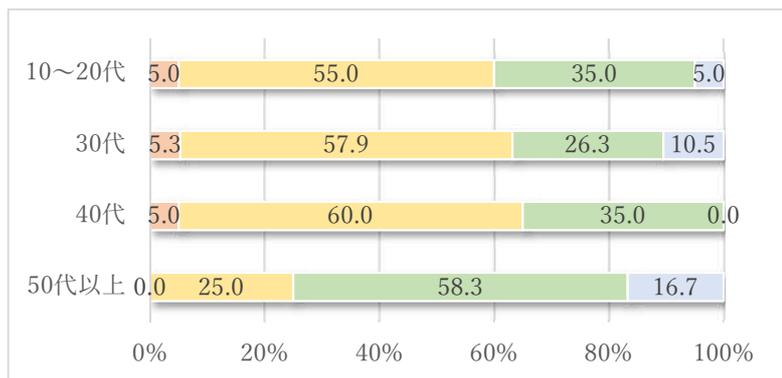
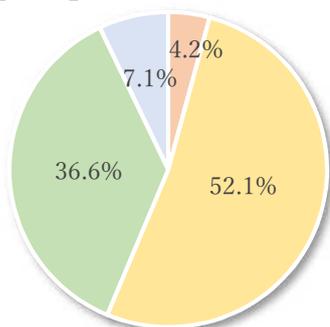


●現在の光市役所は、女性が活躍していると思いますか？

【男性】



【女性】



■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらかといえばそう思わない ■ 思わない

◆概要◆

1 目的

計画策定にあたり、職場の代表者として、メンバー自身の考えはもとより、職場の声を吸い上げ計画に反映させるとともに、リーダー役として、取組の推進にかかる一翼を担うものです。

2 メンバー選定

公募及び指名により 20 人を選定

3 任期

令和 3 年 4 月 13 日～令和 4 年 3 月 31 日

【メンバー名簿】

No.	所 属	氏 名
1	政策企画部企画調整課企画係	高松文恵
2	総務部総務課人事研修係	西村菜々
3	総務部総務課人事研修係	岡室雄太
4	総務部防災危機管理課防災危機管理係	畠堀華帆
5	市民部市民課国民健康保険係	森本怜佳
6	市民部人権推進課人権推進係兼男女共同参画係	海老本麻紀
7	市民部税務課資産税係	早馬拓也
8	環境部環境政策課環境政策係	小山拓也
9	福祉保健部子ども家庭課保育係	山根目委
10	福祉保健部子ども家庭課子育て支援係	末岡考太郎
11	福祉保健部子ども家庭課浅江東保育園	川端めぐみ
12	福祉保健部健康増進課健康増進係	富川晴香
13	経済部農林水産課耕地林務係	吉岡佳菜
14	経済部農林水産課水産係	山本麻衣
15	経済部商工観光課商工労政係	西村知通
16	経済部商工観光課商工労政係	中西 瞳
17	建設部道路河川課道路維持係	石黒北斗
18	建設部都市政策課都市計画係	中川雅文
19	会計課会計係	松浦佑子
20	教育委員会教育総務課経理係	桑原裕弥

【活動報告】

区分	活動日	内容等
PT設置 第1回会議	令和3年4月13日	任命書交付、市長訓示、自己紹介、チーフ及びサブチーフ選任、寿務局からPT取組方針、チームの役割及び今後の取組等について説明
研修①	〃	『人材育成基本計画の策定にあたって』 講師：池田市人事課人材育成推進参与 上浦善信氏
職員アンケート実施	令和3年4月27日 ～5月11日	○PTが実施主体となってアンケートを実施するとともに、集計作業を実施
第2回会議	令和3年5月19日	○職員アンケート結果概要説明 ○課題の洗い出し（グループワークにより、職員アンケート結果や職場で把握した課題を洗い出し整理）
第3回会議	令和3年6月28日	○「基本理念」及び「めざす職員像」の検討 グループワークにより、第2回会議で洗い出した課題を解決し、どういった市役所、職員であるべきかを検討
研修②	令和3年7月6日	『女性活躍推進に関する現状と課題』 講師：(独)国立女性教育会館研究国際室研究員 島直子氏
研修③	令和3年7月16日	『女性活躍推進の取組みについて』 講師：株式会社丸久 常務取締役人事能力開発部長兼女性活躍推進担当 國分辰男氏 店舗運営統括部店舗教育担当次長 岡川美知恵氏
第4回会議	令和3年8月26日	○「具体的な取組み」について検討 第3回会議での提案を踏まえ、チーフ、サブチーフ及び総務課において整理し、
メールによる 意見聴取	令和3年12月8日 ～12月15日	○「基本理念」について意見聴取 基本理念の一部について不確定であったため意見聴取
研修④	令和3年12月10日 ～12月21日	○『女性活躍推進セミナー』 (独)国立女性教育会館が主催するセミナーをオンラインにより受講
メールによる 意見聴取	令和4年2月16日 ～2月28日	○計画案に対する意見聴取及びサブタイトルの提案依頼

メールによる 意見聴取	令和 4 年 3 月 3 日 ~3 月 8 日	○提案されたサブタイトルから数点に絞り込むための意見 聴取
----------------	----------------------------	----------------------------------

※新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、メンバーを集めることによる感染リスクの低減及び密を回避するため、第 4 回会議実施後は、メール等による意見聴取としました。

■■第2回会議報告■■

□日時:令和 3 年 5 月 19 日(水) 13 時~15 時

□場所:本庁 3 階大会議室 1・2 号

□活動内容

1 職員アンケート結果報告(速報)

4 月 27 日から 5 月 11 日にかけて全職員(病院局、水道局及び会計年度任用職員を除く。)を対象に実施した職員アンケートの結果について、速報として概要を説明しました。

2 人材育成や女性活躍の観点から課題の整理(グループワーク)

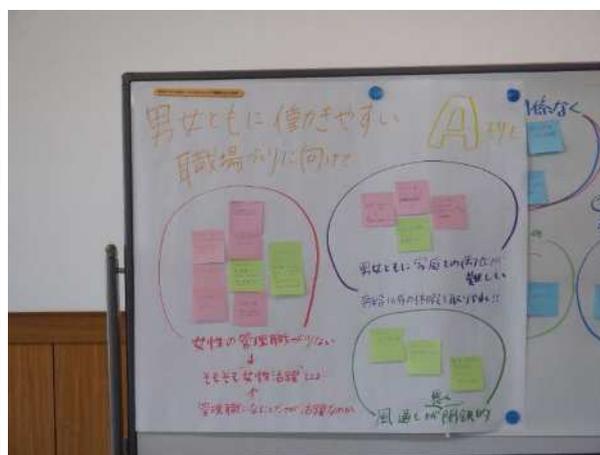
5 人を 1 グループとし、職員アンケート結果やメンバーが職場で吸い上げた意見等から、光市役所における課題を整理し、各グループとして解決すべき課題を 3 点に絞ってもらいました。

3 発表

グループごとに、話し合いの内容や課題として挙げた理由等を発表してもらいました。

●Aグループ

企画調整課:高松文恵、総務課:西村菜々、税務課:早馬拓也、健康増進課:富川晴香、
商工観光課:西村知通



★男女ともに働きやすい職場づくりに向けて

①男女ともに家庭との両立が難しい

有休以外の休暇を取りやすく！

- ・時間外勤務や業務量の多さ
- ・ライフイベントを前提としたキャリア形成
- ・男性の育児休暇取得率が低い

②女性の管理職が少ない

↓

そもそも“女性活躍”とは…

↑

管理職になることだけが活躍なのか

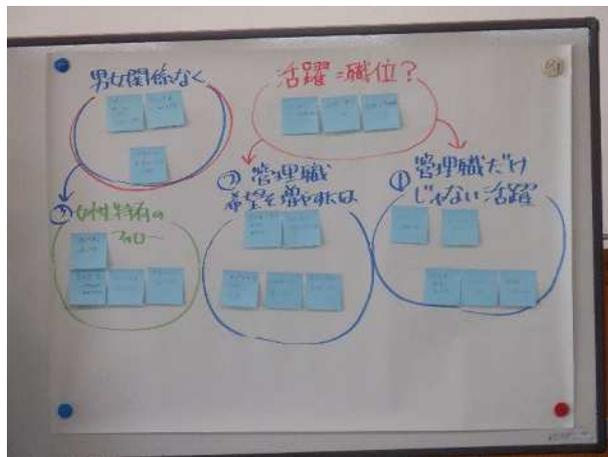
- ・入庁直後から若い職員のやりがいを意識した組織づくり

③風通しが悪く閉鎖的

- ・しぼりつけるような風紀統制
- ・4人に1人が光市の職員でよかったと思っていない

●Bグループ

市民課：森本怜佳、環境政策課：小山拓也、子ども家庭課：山根目委、
商工観光課：中西瞳、道路河川課：石黒北斗



★男女関係なく

★活躍＝職位？

①管理職だけじゃない活躍

- ・スキルアップへの意識不足
- ・コミュニケーション不足
- ・職員募集に人が集まらない

②管理職希望を増やすには

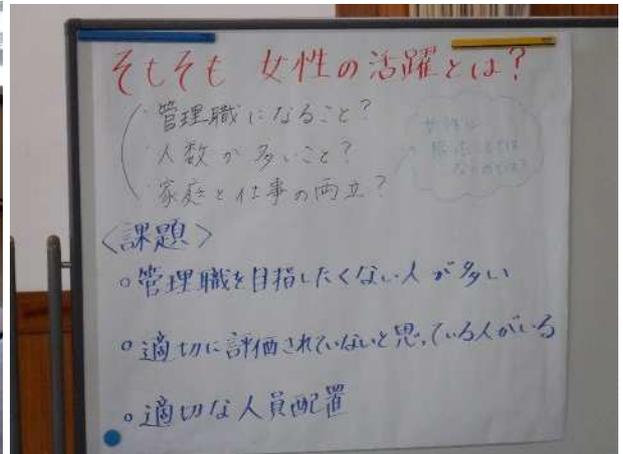
- ・希望制、推薦制
- ・人事評価制度の確立、公表
- ・管理職に対する悪いイメージ

③女性特有のフォロー

- ・育休からの復帰プログラム
- ・子育て、介護の男女平等

●Cグループ

子ども家庭課：末岡考太郎、浅江東保育園：川端めぐみ、農林水産課：吉岡佳菜、
都市政策課：中川雅文、会計課：松浦佑子



★そもそも女性活躍とは？

- ・管理職になること？
- ・人数が多いこと？
- ・家庭と仕事の両立？
→女性に限ったことではないのでは？

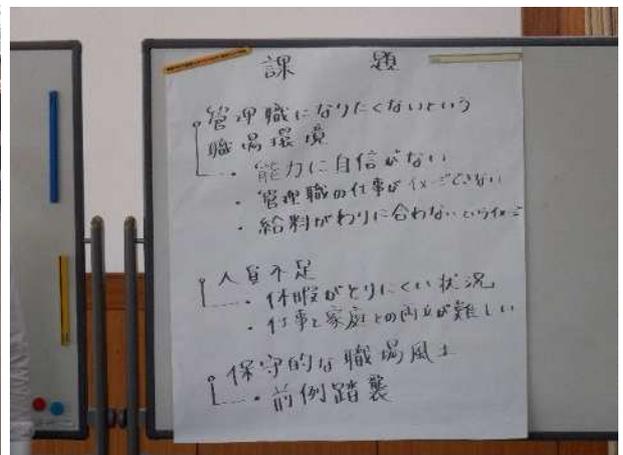
①管理職を目指したくない人が多い

②適切に評価されていないと思っている人がいる

③適切な人員配置

●Dグループ

総務課：岡室雄太、防災危機管理課：畠堀華帆、人権推進課：海老本麻紀
農林水産課：山本麻衣、教育総務課：桑原裕弥



①管理職になりたくないという職場環境

- ・能力に自信がない
- ・管理職の仕事のイメージがわからない
- ・給料が割に合わないというイメージ

②人員不足

- ・休暇がとりにくい状況
- ・仕事と家庭との両立が難しい

③保守的な職場風土

- ・前例踏襲

■■第3回会議報告■■

□日時:令和3年6月28日(月) 14時30分~16時30分

□場所:本庁3階大会議室1・2号

□活動内容

1 「光市役所のあるべき姿」及び「めざす職員像」について検討(グループワーク)

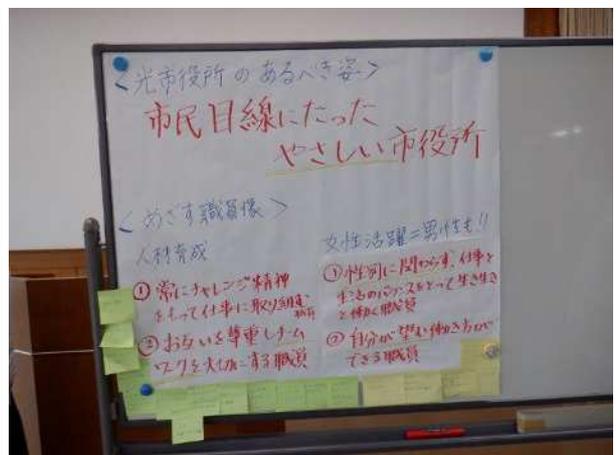
5人を1グループとし、第2回会議で洗い出した課題や国が示す“地方公共団体における今後の人材育成のあり方”、メンバー自身の理想等を踏まえ、「光市役所のあるべき姿」を検討し、グループとして1点選定してもらうとともに、その実現のために、どのような職員を目指すべきかを検討し、人材育成及び女性活躍の観点から、それぞれ2つの「めざす職員像」を提案してもらいました。

2 発表

グループごとに、話し合いの内容や提案の理由等を発表してもらいました。

●Aグループ

総務課:岡室雄太、人権推進課:海老本麻紀、健康増進課:富川晴香、
道路河川課:石黒北斗、会計課:松浦佑子



光市役所のあるべき姿

◆市民目線にたった やさしい市役所◆

[提案理由]

『市民に対してやさしい』かつ『お互いを尊重し働きやすいやさしい職場』であるべきと考えた。

めざす職員像

【人材育成】

- ①常にチャレンジ精神をもって仕事に取り組む職員
- ②お互いを尊重しチームワークを大切にする職員

[提案理由]

- ①前例にとらわれることなく、新たなことに挑戦するとともに、研修等の活用により成長する職員を目指すべき
- ②上司から部下への適切な指導のもと、お互いの立場や意思を尊重し、職場内の良いチームワークを大切にする職員を目指すべき

【女性活躍】＝男性も！

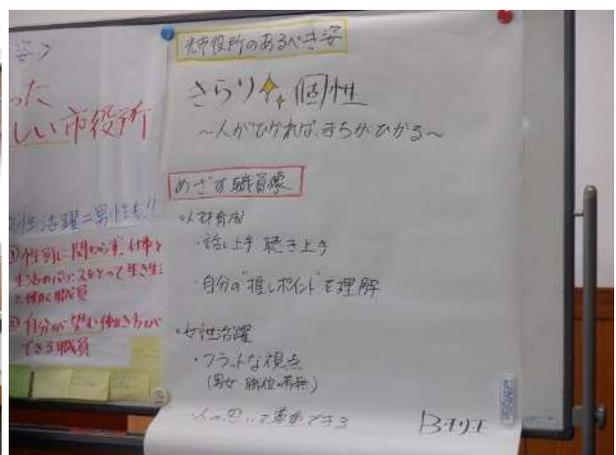
- ①性別に関わらず、仕事と生活のバランスをとって生き生きと働く職員
- ②自分が望む働き方ができる職員

[提案理由]

- ①女性はもちろん男性も、育児や介護等に積極的に関わりつつも、仕事と生活のバランスを上手くとり生き生きと働く職員を目指すべき
- ②管理職を望む望まないにかかわらず、自分が重視するものを大切にしつつ生き生きと働く職員を目指すべき

●Bグループ

防災危機管理課：畠堀華帆、税務課：早馬拓也、子ども家庭課：山根目委
都市政策課：中川雅文 農林水産課：吉岡佳菜



光市役所のあるべき姿

◆きりり☆☆個性 ～人がひかれれば、まちがひかる～◆

[提案理由]

光市役所内が光ること、まちが光り発展していくと考えた。

めざす職員像

【人材育成】

- ①話し上手、聴き上手
- ②自分の” 押しポイント” を理解

[提案理由]

- ①良好なコミュニケーションによる風通しのよい職場環境を構築するため、話し上手な職員、聴き上手な職員（上司）を目指すべき
- ②職員自身が輝くことのできる能力の強みを理解し、さらにレベルアップすることで個性が光る職員を目指すべき

【女性活躍】

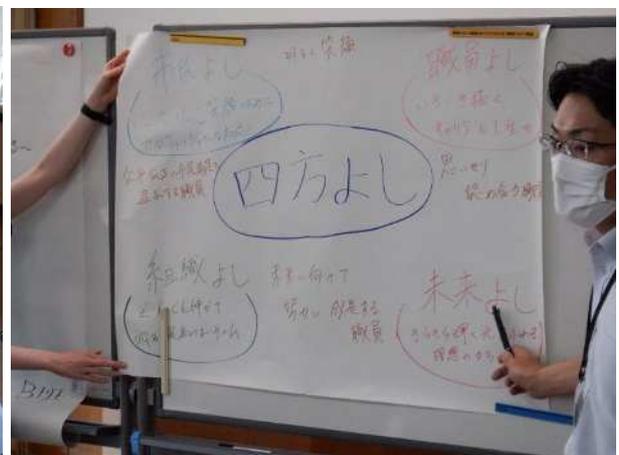
- ①フラットな視点
- ②人の思いを尊重できる

[提案理由]

- ①男女や職位に関係なく、能力や働きぶりを偏見なく認めあえるフラットな視点を持つ職員を目指すべき
- ②職員それぞれの家庭環境や体調などに配慮し、良好な職場環境を築くことのできる職員を目指すべき

●Cグループ

企画調整課：高松文恵、市民課：森本怜佳、環境政策課：小山拓也、
子ども家庭課：川端めぐみ、商工観光課：西村知通



光市役所のあるべき姿

◆四方よし ～市民よし 職員よし 組織よし 未来よし～◆

[考え方]

- ・市民よし：にこにこ笑顔のためにプロフェッショナルな対応
- ・職員よし：いきいき描くキャリアも人生も
- ・組織よし：ぐんぐん伸びて明るい風通しのよいチーム
- ・未来よし：きらきら輝く光りあふれる理想のまちへ

めざす職員像

【人材育成】

- ①公平公正に市民満足を追求する職員
- ②未来に向けて努力し成長する職員

[提案理由]

- ①市として目指すところは市民満足度の向上であり、常に追求する職員を目指すべき
- ②未来という高い視差を持って働く職員を目指すべき

【女性活躍】

- ①明るく笑顔あふれる職員
- ②思いやり認め合う職員

[提案理由]

- ①市民のため、また、職員自身も生き生きと笑顔で働く職員を目指すべき
- ②男女を問わず、家庭の事情や多様性を認め合う職員を目指すべき

●Dグループ

総務課：西村菜々、子ども家庭課：末岡考太郎、農林水産課：山本麻衣、
商工観光課：中西瞳、教育総務課：桑原裕弥



光市役所のあるべき姿

◆全職員 400 人（仮）総活躍市役所 ～対等な立場で教え学びあう～◆

[提案理由]

全職員が一人残りなく活躍することで、モチベーションを高くもつことができると考えた。

めざす職員像

【人材育成】

- ①誰でも活躍できる職員
- ②仕事が楽しく HAPPY な職員

[提案理由]

- ①一人ひとりが得意なことを伸ばし発揮することや、業務のスペシャリストを目指すなど、職員一人ひとりが持つ人間力を思い切り発揮し活躍する職員を目指すべき
- ②仕事を楽しむとともに、職場の雰囲気をもつて HAPPY にすることで、やりがいを持って働くことのできる職員を目指すべき

【女性活躍】

- ①効率重視！楽するための努力は惜しまない職員
- ②やさしさと思いやりにあふれた職員

[提案理由]

- ①テレワークの推進や、無駄を徹底的になくし効率化を図ることで、本当に必要なことに全力で取り組み、男女を問わず家庭との両立を実現し活躍できる職員を目指すべき
- ②市民にはもちろん、職員同士でもやさしく、風通しのよい職場環境を構築することで、若手もベテランも関係なく、生き生きと誰もが働きやすい職員を目指すべき

■■第4回会議報告■■

□日時:令和3年8月26日(木) 13時30分~16時30分

□場所:本庁3階大会議室1・2号

□活動内容

1 「具体的な取組み」について検討（グループワーク）

計画の骨子について説明するとともに、「光市役所のあるべき姿」、「めざす職員像」及び「めざす職場の姿」を踏まえ、それらを実現するための「具体的な取組み」について、4グループに分かれて検討してもらいました。

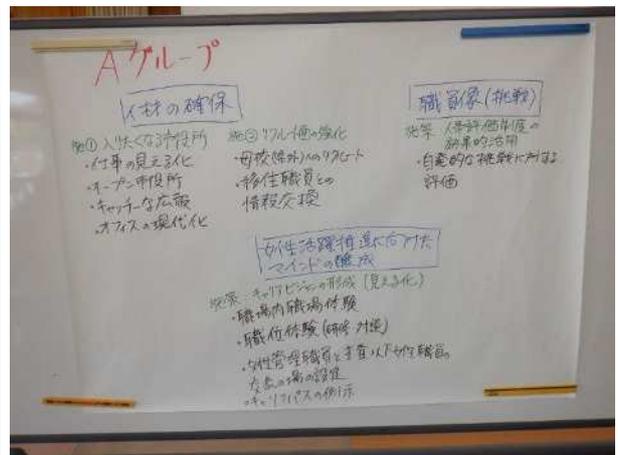
2 発表

グループごとに、検討結果を発表してもらいました。

●Aグループ

企画調整課：高松文恵、子ども家庭課：末岡考太郎、子ども家庭課：山根目委、都市政策課：中川雅文

◆検討項目：人材の確保、職員像（挑戦）、女性活躍推進に向けたマインドの醸成



人材の確保

施策①：入りたくなる市役所

⇒事業①：オープン市役所（仕事の見える化）

- ・オープンキャンパスの市役所版
- ・職員の1日を知る機会とし、市役所がどのようなものかを知ってもらう

事業②：キャッチーな広報

- ・固いイメージを払拭するために、インパクトのあるキャッチコピーでアピールする

事業③：オフィスの現代化

- ・働く環境の整備（庁舎建て替えは無理でも、椅子や机といったものの現代化により、働いてみたいと思える空間の創出を）

施策②：リクルート面の強化

⇒事業①：母校（県外）へのリクルート

- ・個々の職員による、県外の母校に在籍する学生へのリクルート活動の実施

事業②：移住職員との情報交換

- ・Iターン等で移住している職員により、光市のよさをアピール（説明会等で）

職員像（挑戦）

施策：人事評価制度の効果的活用

⇒事業：自発的な挑戦に対する評価

- ・職員が挑戦したくなり、かつモチベーションがアップするような評価を

女性活躍推進に向けたマインドの醸成

施策：キャリアビジョンの形成（見える化）

⇒事業①：職場内職場体験

- ・興味を持っている職場で一定期間業務を体験してみることで、自身のキャリアを明確化
- ・受け入れる側にも、新たな視点による業務の改善や発展の可能性がある

事業②：職位体験（研修、対談）

- ・課長や係長の職務がどのようなものを体験してみる

事業③：女性管理職員と主査以下女性職員の交流の場の設定

- ・管理職がどのようなものをイメージしキャリア形成に役立てる

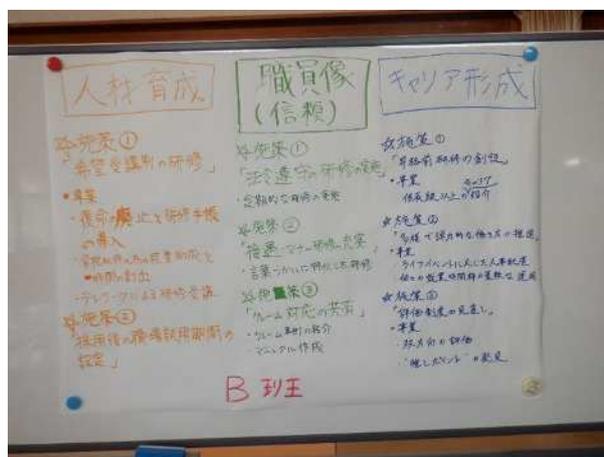
事業④：キャリアパスの例示

- ・入庁時からのキャリアパスのモデルケースを示すことで、今後の道筋をイメージできるようにする

●Bグループ

総務課：岡室雄太、人権推進課：海老本麻紀、農林水産課：山本麻衣

◆検討事項：人材の育成、職員像（信頼）、女性職員活躍のためのキャリア形成



人材の育成

施策①：希望受講制の研修

⇒事業①：復命の廃止と研修手帳の導入

- ・能動的な受講から積極的な手上げによる受講とするため、ネックとなっている復命書を廃止し、研修手帳（受講した研修内容と心に残ったこと、自身の成長に役立つこと等を記載し、振り返りのツールとなるもの）を導入する

事業②：資格取得のための経費助成と時間の創出

- ・資格取得のための経費助成と、資格取得に向けた勉強のための時間を認める制度の充実

事業③：テレワークによる研修受講

- ・コロナ禍における接触機会の削減や働き方改革によるテレワークの際に、オンラインで研修を受講

施策②：採用後の職場試用期間の設定

- ・採用後一定の期間、各職場を巡回して体験し、市役所の様々な業務を認識する機会を設ける

職員像（信頼）

施策①：法令遵守の研修の実施

⇒事業①：定期的な研修の実施

- ・公平公正な職務遂行には、法令遵守が不可欠であることから、定期的な研修を実施する

施策②：接遇・マナー研修の充実

⇒事業①：言葉づかいに特化した研修

- ・信頼関係を築くには、まず言葉づかいが重要であることから、特化した研修を実施する

施策③：クレーム対応の共有

⇒事業①：クレーム事例の紹介

- ・各職場で発生したクレームへの対応について、全庁的に共有できるようイントラに掲載して紹介する

事業②：マニュアルの作成

- ・事業①で紹介された事例等の蓄積からマニュアルを作成する

女性職員活躍のためのキャリア形成

施策①：昇格前研修の創設

⇒事業①：係長級以上のキャリア紹介

- ・係長級以上の職員の、これまでのキャリアについて若手職員に紹介する機会を設け、今後のキャリアパスをイメージできる機会とする

施策②：多様で弾力的な働き方の推進

⇒事業①：ライフイベントに応じた人事配置

- ・出産、育児、介護等のライフイベントに応じて、本人が希望する職場へ優先的に配置する

事業②：個々の就業時間枠の柔軟な運用

- ・フレックスタイムや時差出勤制度の導入

施策③：評価制度の見直し

⇒事業①：双方向の評価

- ・上司から部下の評価に加え、部下から上司の評価についても実施する

事業②：“押しポイント”の発見

- ・評価する中で、個々の“押しポイント”を教えてもらうことで、さらに伸ばしていこうとする意欲を醸成する

●Cグループ

総務課：西村菜々、浅江東保育園：川端めぐみ、商工観光課：西村知通、
会計課：松浦佑子

◆検討項目：職場像（個性）、職場の姿（協働）、仕事と家庭の両立支援



職員像（個性）

事業①：自己申告、人事異動の見直し

- ・自分が選んだキャリアの実現に向けて、どういった理由で、そのキャリアを実現したいのかを明確にできる自己申告に変更する
- ・自己申告のフィードバックの実現

事業②：得意分野に気付く、活かす

- ・個性を気付かせる 1 on 1 での面談や個々の職員の得意分野を登録するためのバンクを立ち上げ、所管を越えて得意分野において能力を発揮し、課題の解決に導く体制を構築する

事業③：人事評価制度の見直し

- ・現状の制度では評価することのできない、個々の職員の個性やこれまでの経験で得た能力を評価できる指標を取り入れるなど、評価の内容を多様化する

職場の姿（協働）

事業①：人材育成を評価する仕組みを市全体に広げる

- ・本計画を市役所内部に留めるのではなく、トップメッセージの中で「オールひかり活躍宣言」をし、市全体に広げて、市民からも評価を受ける仕組みとする
- ・そうした中で、市役所全体が改善され、その成果がお手本として市内の企業にも波及し、市全体で人材育成や女性活躍が進んでいくよう広げていく

事業②：市民と対話する時間をつくる

- ・市民が抱える課題の解決のため、業務の効率化を図り、市民と対話する時間をつくる

事業③：市民の声を丁寧にきく

- ・まず現場に行く意識の徹底し、市民からの意見や提案を小さなものでも見える化し、丁寧に拾っていく

仕事と家庭の両立支援

事業①：業務の効率化

- ・スクラップありきの予算要求が当たり前となるような風土を醸成
- ・AI や RPA を活用したデジタル化の推進
- ・電話や窓口対応から離れ、スポット的に業務に集中できるよう「業務集中部屋」を設置

事業②：キャリアに関する相談の充実

- ・出産、育児、介護、病気等、プライベートなことを上司に相談するために、「キャリアプラン相談シート」を作成し、どういったことを相談し、どうしてほしいのかを確認、明確にするツールとする
- ・「相談メンター登録制度」を創設し、同じ悩みを経験してきた職員が相談相手となり、悩みの解決に寄与する

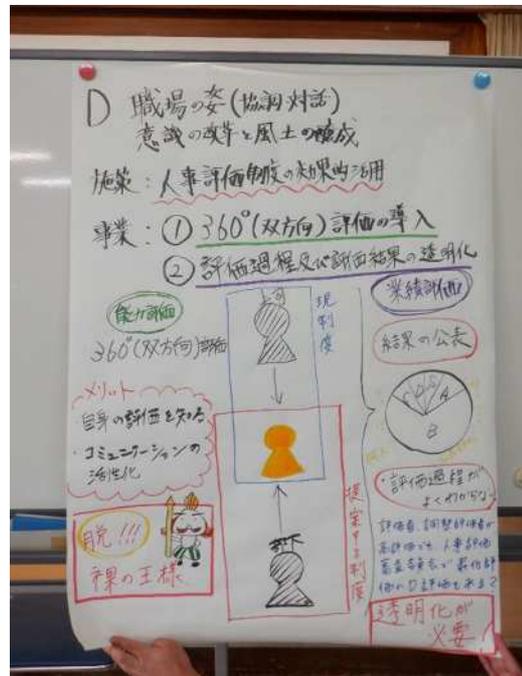
事業③：業務時間の自由化

- ・テレワークやフレックスタイム制度を積極的に導入し、個々の職員の状況に応じて柔軟な働き方ができるような環境を整備する

●Dグループ

防災危機管理課：畠堀華帆、環境政策課：小山拓也、商工観光課：中西瞳、
道路河川課：石黒北斗

◆検討項目：職場の姿（協調）、職場の姿（対話）、意識の改革と風土の醸成



職場の姿（協調）、職場の姿（対話）、意識の改革と風土の醸成

施策：人事評価制度の効果的活用

⇒事業①：能力評価における 360 度（双方向）評価の導入

- ・ 上司から被評価者の評価だけでなく、被評価者から上司の評価を導入することにより、能力評価の信頼性や妥当性を高めることにつながる
- ・ 被評価者が部下からどのように見られているのかを把握する機会となる
- ・ 評価するというだけで、相手に目を向けるようになることから、コミュニケーションの活性化につながる

事業②：評価過程及び評価結果の透明化

- ・ 業績評価について、どの程度の職員が S～D にランクされるのかわからないことから、どのくらい頑張ったら、どこにランクされるのかを知ること、モチベーションの向上や維持につながる
- ・ 庁内あるいは部内で、何%の職員がランクされるのかを知ることが重要

【光市人材育成・女性活躍推進計画策定庁内プロジェクトチーム設置要綱】

(設置)

第1条 急激に変化する時代の要請や市民ニーズに意欲的かつ的確に対応できる職員の育成、強固で柔軟な組織力の構築及び女性職員が主体的に市政に参画し、活躍する組織を目指すため、光市プロジェクトチーム設置規程（平成16年光市訓令第1号）に基づき、光市人材育成・女性活躍推進計画策定庁内プロジェクトチーム（以下「チーム」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 チームの所掌事務は、光市人材育成・女性活躍推進計画の策定に当たり、本市が目指す職員像、職員及び組織の成長並びに女性職員の活躍のための取組に関することの検討その他必要なこととする。

(構成員)

第3条 チームは、20人以内の構成員（以下「メンバー」という。）をもって組織する。

2 メンバーは、市職員の中から市長が任命する。

(任期)

第4条 メンバーの任期は、任命の日から令和4年3月31日までとする。

(チーフ及びサブチーフ)

第5条 チームにチーフ及びサブチーフを置き、総務部長がこれを定める。

2 チーフは、チームの会務を総括し、チームを代表する。

3 サブチーフは、チーフを補佐し、チーフが欠けたとき、又はチーフに事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 チームの会議（以下「会議」という。）は、総務部長の求めに応じてチーフが招集する。

2 会議の議長は、チーフをもって充てる。

3 会議には、メンバーのほか必要に応じてチーフが認める者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 チームの庶務は、総務部総務課において行う。

(その他)

第8条 この訓令に定めるもののほか、チームの運営に関し必要な事項は、チーフが別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この訓令は、令和3年3月23日から施行する。

(この訓令の失効)

2 この訓令は、令和4年3月31日をもってその効力を失う。

(会議の招集の特例)

3 第6条第1項の規定にかかわらず、この訓令の施行後最初の会議は、総務部長が招集する。

3 光市職員行動指針

職員一人ひとりが市民の期待に応えていくため、この意識を共有し、理想とする職員を目指します。
(平成 27 年 4 月から、職員全員が名札ケースに入れ、常に携帯しています。)

私たち光市職員は、行政職員のプロフェッショナルという意識を持って、法令や社会規範、公平・公正を遵守し、全体の奉仕者としての自覚と責任、意欲を持って次のとおり全力で職務に取り組みます。

1 対話

～ 私たちは、対話を大切にし、市民の視点で考えます ～

市民の視点や感覚を持って、地域で何が起きているのか、市民がどのように考えているのかを常に意識し、しっかりと対話を重ねます。

また、市民との対話の中でいただく意見や相談は、市民とともに新たな未来を切り開くための貴重な機会としてとらえ、日々の業務に活かします。

2 説明責任

～ 私たちは、説明責任を果たし、市民との信頼関係を築きます ～

光市の制度や仕組みについて、正確にわかりやすく伝えるということは、職員として最も重要な業務ととらえ、常に光市役所の代表で対応しているという意識を持って、市政を幅広く理解していただけるよう、説明責任をしっかりと果たします。

3 スピード感

～ 私たちは、スピード感を持って、的確に判断し積極的に行動します ～

多様化する市民ニーズや環境変化に対応し、良質な行政サービスを提供するため、情報収集や知識の習得、能力向上に努め、スピード感を持って、的確に判断し迅速に行動します。

また、前例や慣習といった既成概念にとらわれず、未来には何が必要かを常に考え、向上心を持って積極的に行動します。

4 挑戦

～ 私たちは、挑戦する姿勢で、成果を向上させます ～

一つひとつの業務の目的や目標を意識し、チャレンジ精神を持って、新しい発想や観点から、課題の発見や解消、業務の改善につなげ、成果の向上を目指します。

また、常に費用対効果を意識し、効率的かつ効果的に業務を実施することで、最少の経費で最大の効果の発揮に努めます。

5 組織力

～ 私たちは、組織の一員として、信頼され活気ある組織を目指します ～

自分自身の成長と併せて、組織の一員であることを意識し、自らの業務の範囲にとどまらず、横断的に業務に取り組みます。

また、ワークライフバランス(仕事と生活の調和)を実現し、一緒に働く職員に対して、思いやりと感謝の気持ちを持ち続け、信頼され活気ある組織を目指します。

4 光市役所おもてなし 10 ヶ条

市民との信頼関係を築き、持続させるため、“おもてなし”を意識した接遇に努めます。
(平成 27 年 4 月から、職員全員が名札ケースに入れ、常に携帯しています。)

光市職員は、最高のおもてなしに向け、「心の構え(意識)」と「身体の構え(行動)」を身に付けます。

光市役所 おもてなし 10 ヶ条

ひかり
～きらりと光おもてなし～

- 第 1 条 **き** きっかけは、まず「あいさつ」から！
- 第 2 条 **ら** 来客に感じてもらえる清潔感、第一印象大切に！
- 第 3 条 **り** 理想は高く、真心いっぱい、笑顔もいっぱい！
- 第 4 条 **と** 問合せにはすぐ対応、築かれる信頼関係！
- 第 5 条 **光** 光市職員の誇りと自覚を、目指すはプロフェッショナル！
- 第 6 条 **お** 大きさに気をつけて、その話声、常に気配り目配りを！
- 第 7 条 **も** もっときれいな職場でお出迎え、整理整頓意識して！
- 第 8 条 **て** 丁寧な言葉づかいで、イメージアップ！
- 第 9 条 **な** 名前と所属をはっきりと、伝えて生まれる責任感！
- 第 10 条 **し** しっかり聞いて、しっかり説明、誠心誠意のおもてなし！

光市人材育成・女性活躍推進計画

発行：光市総務部総務課

編集：光市総務部総務課
光市人材育成・女性活躍推進計画策定庁内
プロジェクトチーム

発行年月：令和4年3月