

【方針 v】持続的に成長する人づくり・組織づくり

第5次三田市総合計画に掲げるまちづくり施策を推進していくために、人財づくり、組織づくりを目指した働き方改革を着実に実行することで、適正な職員数を確保するとともに、職員の人材育成やワークライフバランスの充実、多種多様な人材の活用を推進し、組織力、生産力の向上を図ります。

【主な推進項目】**① 積極的な採用による土台づくり**

・安定的な組織運営体制を構築するため、中長期的な視点で職種別の構成も踏まえて、毎年一定数の職員採用を行い、年齢構成の平準化を図ります。

② 成長の循環をつくりだす人材育成

・若手職員の人事交流やプロジェクトチーム参画等、職員の能力開発、人材育成を行い、職員一人一人の能力・資質・意欲を向上させることにより労働生産性を高め、組織力の向上を図ります。

③ ダイバーシティとインクルージョンによる活躍促進

・女性職員や高齢職員の割合が高くなることから、それぞれのキャリア形成を支援し、いきいきと活躍できる環境を整備します。また、民間人材、障害者を含め多様な人材を柔軟な雇用形態により登用し、新しい発想を取り入れ組織の生産性を高めていきます。

④ ワークとライフの相乗効果による職業人生の充実

・在宅勤務等柔軟な働き方を推進するとともに、兼業・副業制度の構築等仕事以外の生活における個人の能力向上を支援することで、ワークライフバランスを実現させながら、職業人生の充実を目指します。

⑤ スマート市役所の実現による生産性の向上

・デジタル技術の積極的な活用により行政サービスの電子化を推進するとともに、民間企業の力を活用しながらデジタル人材の育成を推進し、デジタル技術に関する組織力の向上を図ります。

⑥ 持続可能な人件費の展望

・職員の年齢構成の平準化に加え、アウトソーシング、人材派遣など外部資源や任期付職員、会計年度任用職員等を積極的に活用し、効率化を図ることにより人件費の抑制を図っていきます。