

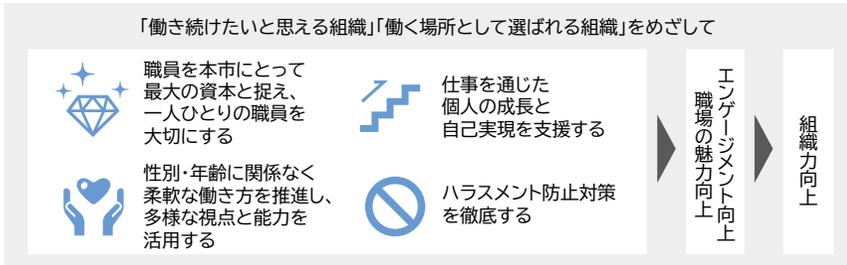
# 職員満足度向上プラン - これからの組織・人事給与制度 - (概要)

## I 策定の背景

本市を取り巻く状況

社会情勢	八尾市の課題	R6職員アンケート
<ul style="list-style-type: none"> <li>人口減少社会の到来</li> <li>デジタル化の進展</li> <li>雇用環境の流動化</li> <li>意識の多様化</li> <li>人材マネジメントの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織体制(管理スパンの見直し等)</li> <li>職員数(年齢構成の平準化等)</li> <li>定年引上げ(モチベーションの維持・向上等)</li> <li>採用の困難化(辞退者増加等)</li> <li>普通退職の増加</li> <li>病気休職の増加(メンタル不調者等)</li> <li>仕事と育児の両立(男性育休増加等)</li> <li>キャリア支援(女性活躍推進等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>やりがいあり →約7割</li> <li>人間関係良好 →約6割</li> </ul> <p>一方、以下のような課題あり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定年まで継続勤務意向なし →約4割</li> <li>離職検討経験あり →約6割</li> <li>ハラスメントを受けた経験あり →約2割</li> </ul>

めざす姿



## III 今後の職員数のあり方

### 前提

- 職員数管理目標(R4策定)の目標は達成済み
- 衛生部門以外の職員数は、標準的な職員数(府内中核市水準)と比較して少ない(R6.4.1時点で▲28人)
- 普通退職者が増加し、人材確保が課題 ほか

### 方向性

- 必要な職員数の維持・確保に努める
- 職員のスキルやモチベーション、エンゲージメントの向上を図る
- 削減目標は掲げない ほか

## IV 期間・指標等

### 期間

令和7年度から令和10年度までの4年間

### 指標

- 正規職員の職員数(普通会計)  
→衛生部門以外の職員数について、標準的な職員数(府内中核市水準)を上限の目安に
- 会計年度任用職員の職員数  
→R7.4.1時点の人数を上限の目安に
- 総人件費
- 年齢構成
- 離職者数
- 職員の組織に対する満足度・愛着度

## II 新たに進める取り組み

- めざす姿を実現するための方策として、以下の取り組みの検討・導入等を進める(一部実施済み)。
- 検討や運用の過程で試行錯誤を重ね、必要に応じて内容の見直し等も行いながら、より良い組織・人事給与制度の構築をめざす。

人材確保・活用	①採用手法の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>公務員・民間企業等経験者の採用枠の拡大</li> <li>採用日を年2回に追加 ほか</li> </ul>
	②多様な人材の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部専門人材の登用</li> <li>技能労務職の行政職転用 ほか</li> </ul>
	③離職防止策の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>退職理由分析及び対応策の検討</li> <li>オンボーディングの充実</li> </ul>
	④仕事と育児・介護等との両立支援の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業職員等の代替としての正規職員配置</li> <li>育児・介護に関する制度等の周知</li> </ul>
人材育成	①人事評価制度の適正実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価制度の検証・見直し</li> <li>評価者・被評価者研修の充実・強化</li> </ul>
	②優秀な人材の積極登用	<ul style="list-style-type: none"> <li>昇任年次のあり方検討</li> </ul>
	③定年引上げ職員の適切な配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>定年引上げ職員の意欲を高めるための適切な配置</li> </ul>
	④主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアを重視した人事異動制度の検討</li> <li>複線型人事制度の導入 ほか</li> </ul>
職場環境・勤務条件	①モチベーション・エンゲージメントの向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメントや幸福実感度等の定点観測と改善対応</li> <li>1on1ミーティングの実施推進 ほか</li> </ul>
	②給与制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価の給与への適切な反映</li> <li>職務や職責を重視した給与体系等の整備</li> </ul>
	③働き方改革の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>兼業制度(営利企業従事等制限の許可要件)の見直し</li> <li>窓口業務のあり方検討 ほか</li> </ul>
	④コンプライアンスの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント対策の強化</li> <li>コンプライアンス条例・相談窓口の周知</li> </ul>
組織機構・体制	①組織規模の適正化と柔軟な組織運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織規模の適正化</li> <li>柔軟な組織・人事マネジメント ほか</li> </ul>
	②職制の検証	<ul style="list-style-type: none"> <li>ライン職・スタッフ職の整理・検証</li> </ul>