

令和5年度 人事委員会事務局 運営方針

「明日をひらく都市」をめざし、
新たな行政運営へのイノベーションを進める組織を支えます

I 基本目標

- 公平・公正・中立を基軸とする人事行政の専門機関である人事委員会を支えます。
- 基本戦略「子育てしたいまち 次世代を共に育むまち ヨコハマ」の実現を支え、求められる行政サービスの変化に対し、「市民目線」で「スピード感」を持って対応していくことができる人材を確保できるよう、採用試験・選考を実施します。
- 職員が、いきいきと働き挑戦できる組織づくりを支援します。

II 目標達成に向けた施策

1 任命権者から独立した人事行政の専門機関としての機能発揮

- ◆人事・給与制度に関する適切な勧告・報告
- ◆働き方改革や定年の引上げに対応するための調査・研究
- ◆審査請求等に対する公平・公正な対応
- ◆労働基準監督機関としての適切な職権行使

2 横浜の将来を担う職員の採用

- ◆各種採用試験・選考の公正かつ効率的な実施
- ◆横浜で働く魅力を伝えるための、デジタル媒体をはじめとする多様なツールを活用した戦略的・効果的広報活動
- ◆社会の変化に柔軟な視点を持ち、果敢にチャレンジできる人物の採用に向け、時機をとらえた採用試験・選考の実施

3 組織力向上に資する意欲・能力・適性のある人材の登用と支援

- ◆「市民目線」「スピード感」「全体最適」を重視した行政運営を担うとともに、イノベーションを進める運営責任職を登用するための係長昇任試験・選考の実施
- ◆性別にかかわらずチャレンジ・キャリア形成支援に向けた、任命権者と連携した取組の実施

III 目標達成に向けた組織運営

組織機能の充実・強化・チーム力の向上

- ◎公平・公正・中立を組織運営の基本とし、コンプライアンスとリスクマネジメントの推進を図り、市民の信頼と社会の要請に応えます。
- ◎専門機関としての役割を担っていることを自覚し、業務に当たります。
- ◎課題に誠実に向き合い、しっかり議論し、目標に向かい一丸となって全力で取り組みます。

職員の能力を最大限引き出す人材育成

- ◎あらゆる職員が仕事にやりがいや意欲を持ちキャリア形成を前向きに考えられるよう、育成に取り組みます。
- ◎共に働きたいと思われるような魅力を持った職員を育成します。
- ◎OJTや各種研修を活用するとともに、課題にチャレンジしやすい風土醸成に取り組みます。

働きやすい職場環境への不断の努力

- ◎それぞれの個性やライフステージに応じた多様な働き方（テレワーク、フレックス等）を支援し、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進します。
- ◎業務改善の視点を持ち、デジタル化などを推進しながら生産性の向上を図り、超過勤務時間の縮減を目指します。

職員一人ひとりがそれぞれの力を存分に発揮し、
一丸となって市民のために常に挑戦し続ける活気あふれた明るく元気な組織

参考 主な事業・取組

【主な事業・取組】

【内 容】

II-1 人事行政の専門機関としての機能発揮

- 給与に関する報告・勧告に向けた取組 ⇒情報収集・提供、審議・審査資料の精度向上やデジタル化等の効率化（通年）
⇒市内事業所の民間従業員及び本市職員の給与実態の調査及び分析とその結果についての報告（勧告）（4月～）
- 人事・給与制度等に関する調査・研究 ⇒定年引上げや初任給決定方法（初任給格付）などの人事・給与制度等に関する調査・研究、任命権者との連携（通年）
⇒人事給与制度の変更等に伴う人事委員会規則の改正（通年）
- 公平審査への的確な対応 ⇒審査請求・措置要求に対する職権主義の原則に則った適時・的確な対応（通年）
- 労働基準監督機能の強化 ⇒労働安全衛生に関する情報共有連絡会等を通じた適切な制度周知・情報共有の推進（通年）
⇒労働安全衛生関係法令の順守状況に関する確認等（通年）
- 人事委員会の適正な運営の確保 ⇒人事委員会における審議・審査、運営上の課題に関する検討・協議の的確なサポート（通年）

II-2 横浜の将来を担う職員の採用

- 各種採用試験・選考の公正かつ効率的な実施 ⇒採用試験・選考の実施（通年）
⇒面接委員の面接技術の向上（6月～1月）
- 横浜市職員として働く魅力を伝える広報 ⇒基本戦略の推進に向け、ターゲット層の志向に合わせた広報の検討・実施（通年）
⇒ホームページ、パンフレット、動画及び SNS を活用した情報発信（通年）
⇒受験者確保に向けた説明会等の実施（6月～3月）
⇒合同企業説明会、大学等主催説明会等への参加（通年）
⇒戦略的・効果的な広報活動の実施に向けた検討（通年）
- 採用試験・選考制度の研究 ⇒技術職志望者を対象とした現場見学ツアーの実施（12月～3月）
⇒任命権者からの要請、社会情勢の変化等を踏まえ、多様で複雑化する行政課題に対し、果敢に挑戦できる人材を採用する試験・選考制度の研究及び実施（通年）

II-3 組織力向上に資する意欲・能力・適性のある人材の登用と支援

- 昇任試験・選考等の適正な実施・昇任制度の研究 ⇒係長・消防司令昇任試験（8月～）、専任職昇任選考の実施（11月～）
⇒昇任選考の実施（通年）
⇒在級年数、年齢、性別にかかわらず、多様な人材が登用でき、かつ職員の成長機会の創出やモチベーション向上につながる昇任試験・昇任選考制度の研究（通年）
- 昇任意欲を向上させるための取組 ⇒市内ネットワークや市内報など、あらゆる機会を通じた積極的な情報提供やロールモデルとなる係長職の事例紹介等による受験勧奨の実施（通年）
⇒女性の活躍を推進するため、キャリア形成支援として、任命権者と連携した昇任に対する動機づけ・情報提供（通年）

III 組織運営

- 組織機能の充実・強化・チーム力の向上 ⇒職位にとらわれない、議論しやすい雰囲気作り
⇒ヨコ（同僚や職員同士）やナナメ（課を横断した関係）における育てあい・学びあい
⇒適正な業務執行を確保するためのリスクマネジメント・内部統制制度（Yモニ）の推進
- 職員の能力を最大限引き出す人材育成 ⇒適切な助言・指示、業務目標・達成状況の共有によるキャリア形成の支援
⇒人材育成の推進と男女共同参画の視点を意識した職場づくり
⇒能力向上につながる研修の実施、各種研修の受講への働きかけ
- 働きやすい職場環境への不断の努力 ⇒ペーパーレス、デジタル化の推進その他の業務の見直し・業務の効率化による長時間労働の是正
⇒ワークスタイル改革の実現（テレワーク、フレックス利用）
⇒適切な職場マネジメント（超過勤務事前命令の徹底・上限時間の遵守、年次休暇の取得推進（全職員が年10日以上取得））