

令和4年度 人事委員会事務局 運営方針

いきいきと活気あふれる「チーム横浜」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。
- 市民の視点で市政を捉え、相手の立場や気持ちに寄り添い、業務に対して主体的に考え行動し、日々チャレンジする人材を確保できる採用試験・選考を実施します。
- 職員が、いきいきと輝き働くことが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 人事行政の専門機関としての機能発揮

- ◆任命権者から独立した執行機関としての意思決定
- ◆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
- ◆横浜市で働く魅力を伝えるための、オンラインをはじめとする多様なツールを活用した積極的・効果的な広報活動
- ◆横浜市人材育成ビジョンに掲げる「ヨコハマを愛し 市民に信頼され 自ら考え行動する職員」の採用に向け、社会情勢の変化を踏まえた採用試験・選考制度の研究及び実施

3 職員のキャリア形成を通じた組織活力の向上

- ◆新たなステージで活躍していこうとする職員のキャリアプロセスとしての係長昇任試験等の実施
- ◆女性活躍の推進・係長昇任試験の女性受験率の増加に向けた、任命権者と連携した制度の検討

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。
- ◎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。

～ チーム人事委員会 ‘笑顔溢れる職場に’ ～

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

いきいきと輝き働く職員を育てる

- ◎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を有効に活用するとともに、各種研修の受講を勧めます。

働きやすい職場環境への不断の努力

- ◎テレワークの積極的な活用などを通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進します。
- ◎それぞれの個性やライフステージに応じた働き方を支援します。
- ◎業務改善の視点を持ち、デジタル化の推進や超過勤務の縮減などワークスタイル改革を推進します。

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

- 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）
⇒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）
- 給与に関する報告・勧告に向けた取組 ⇒新型コロナウイルス感染症の影響による働き方の変化（テレワークの増加）なども踏まえた民間及び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）
⇒定年引上げに伴う人事委員会規則の改正（～12月）、その他人事委員会規則の改正（～3月）
- 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）

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（6～1月）
- 横浜市職員として働く魅力を伝える広報 ⇒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）
⇒各種説明会のオンライン等による実施・参加、電子アンケートの実施（6月～3月）
⇒技術職志望者を対象とした現場見学ツアーの実施（12～3月）
⇒オンラインによる就職・転職セミナーの実施（2月・3月）
- 採用試験・選考制度の研究 ⇒社会情勢の変化を踏まえた採用試験・選考の実施に向けた検討（通年）
⇒人事行政の専門機関としての視点及び任命権者からの要請、社会情勢の変化等を踏まえ、横浜市が求める人材を採用するに適した試験・選考制度の研究及び実施（通年）

II-3 職員のキャリア形成を通じた組織活力の向上

- 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）
⇒上位職での活躍が見込まれる職員が昇任できる、昇任制度の研究及び実施（通年）
- 昇任意欲を向上させるための取組 ⇒あらゆる機会を通じた情報提供や受験への働きかけ（通年）
⇒受験動機分析及びより効果的な勧奨方法の研究（7～3月）
⇒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率直な意見交換
⇒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
- いきいきと輝き働く職員を育てる ⇒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 ⇒ワークスタイル改革の実現（フレックスタイム、テレワークの利用）と長時間労働の是正
⇒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））
⇒ペーパーレスの徹底その他の業務の効率化