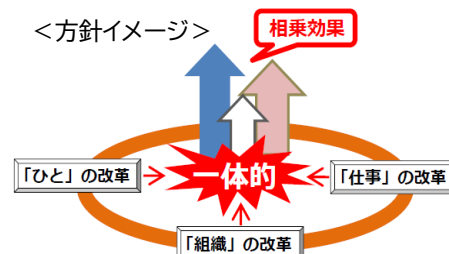


松山市人材育成・行政経営改革方針の改定(案)の概要

1. 松山市人材育成・行政経営改革方針について

本市では、平成 27 年度末に「松山市人材育成・行政経営改革方針」を策定し、職員を成長させる「ひと」の改革と、より経営的視点を重視した「仕事」の改革、そして、ベースとなる組織力を向上させる「組織」の改革を一体的に実行し、より効率的かつ効果的に推し進めている。



2. 改定の背景

- 方針の具体施策をまとめた第三次実行計画(R4～R6年度)に基づき、76の具体的取組を進行しており、令和6年度が最終年度となっている。
- また、方針の策定から年数が経過し、デジタル化など社会環境が大きく変化していることや、国の「人材育成基本方針策定指針(平成9年・総務省)」が、「人材確保」や「職場環境の整備」を図るという総合的な観点で令和5年12月に全面改正されたことなどを踏まえ、改定するもの。

3. 主な改定内容

〈ひとの改革〉社会環境の変化に応じた人材の確保と育成

- 人材獲得競争が激化する中、これまで以上に危機感を持って人材確保に取り組む。
- 新たな政策課題や複雑・多様化する行政課題を解決し、行政サービスを向上するため、職員に必要とされる知識・技能を習得できる環境を構築
- 全庁的にデジタル時代の組織へと変革すること、すなわち、DX を主体的に実現することが必要であり、特に、デジタル人材の育成・確保に注力

〈仕事の改革〉業務の最適化とデジタル化・DX 推進の加速

- 限られた財源や人員のなか、急速に変化する社会環境や行政ニーズに適切に対応するため、業務の最適化や適切な行財政運営に取り組む。
- 労働力の絶対量が不足し、経営資源が制約される中、デジタル化と DX 推進を加速させ、自動化・省力化を図り、より少ない職員で効率的に事務を処理する体制を構築

〈組織の改革〉働きがいがあり、多様な働き方を受け入れる職場環境の整備

- 自治体に限らず民間企業でも、職場に求める価値観が「仕事のやりがい」「組織への貢献の実感」「自己成長」等が重視される方向に変化していることから、やりがいや充実感を実感できる職場づくりと人を育てる人事管理に取り組む。
- 育児介護や自己啓発等に取り組みやすい職場環境づくりなど、多様な働き方を受け入れ、人材確保の観点でも自分自身の時間をいかに確保・充実できるかという働きやすさを実感できる職場環境を整備