

奈良市人材育成ビジョン

令和6年3月

奈良市

目次

| | |
|---------------------------------|----|
| 奈良市人材育成ビジョン策定の目的..... | 3 |
| 「わたしたちのまち」に職員としてどうかかわるのか？ | 3 |
| 人材育成ビジョンの役割..... | 4 |
| 「奈良づくり」に必要な人材の理想像 | 4 |
| 人材育成ビジョンの構成..... | 5 |
| 「行動指針」は“成し遂げるべき目的”から生まれる | 5 |
| 職員パーパス | 6 |
| 「奈良づくり」にたずさわる職務の本質..... | 6 |
| 行動指針 | 8 |
| 「ひとつ先の奈良」をつくるための手がかり | 8 |
| 行動指針をもとにした「求められる能力」とは..... | 10 |
| 人材育成のための施策 | 11 |
| 重点施策① 人事考課..... | 11 |
| 重点施策② 研修 | 12 |
| 人材育成プランの全体像 | 14 |
| 人材育成をとりまくその他の施策..... | 15 |
| (1) 採用活動に関すること | 15 |
| (2) 人事異動及び昇任等に関すること | 16 |
| (3) デジタル人材の育成に関すること | 17 |
| (4) 安全・安心な職場環境の充実..... | 18 |
| (5) 働きやすい職場環境の整備 | 19 |

奈良市人材育成ビジョン策定の目的

「わたしたちのまち」に職員としてどうかかわるのか？

奈良市がより住みよいまち、選ばれるまちになっていくためには、市民も職員も一丸となって「わたしたちのまち」としての奈良市の課題に取り組んでいく必要があります。奈良市第5次総合計画では、その抱負を『「わたし」からはじめる「わたしたち」のまち 奈良』という言葉で表しています。

そんな「わたしたちのまち」をつくる取り組みのなかで、奈良市の職員はいったいどのような働きをすればいいのか。果たすべき役割や求められる価値観、職務姿勢、能力などについて規定したのが、この人材育成ビジョンです。

近年は「VUCA (※)」という言葉でも表されるとおり、価値観の多様化などにもとない社会における課題が複雑化しているだけでなく、災害や感染症の発生など、予測を立てることが難しい不確実な事象が数多く起こり、社会情勢の変動が激しくなっています。さらに奈良市は、長い歴史や自然が息づく文化都市であり、世界中の人たちを迎える観光都市でもあり、時流を意識した対応・対策を日々迫られてもいます。

いわば前例のない事象・事態に、次々と対応していかなければいけない状況。そのなかでも揺らぐことなく市民の期待に適切に応えられる人材となるための道しるべとして、未来を担う職員が自身の成長やキャリアについて考え、自身の働き方について見つめなおす際の手がかりとして、本ビジョンをここに定めます。

※ VUCA は、こちらの4つの単語の頭文字をとって作られた言葉で、近年は現代社会の状況を表すために使われる。
V (Volatility：変動性)
U (Uncertainty：不確実性)
C (Complexity：複雑性)
A (Ambiguity：曖昧性)

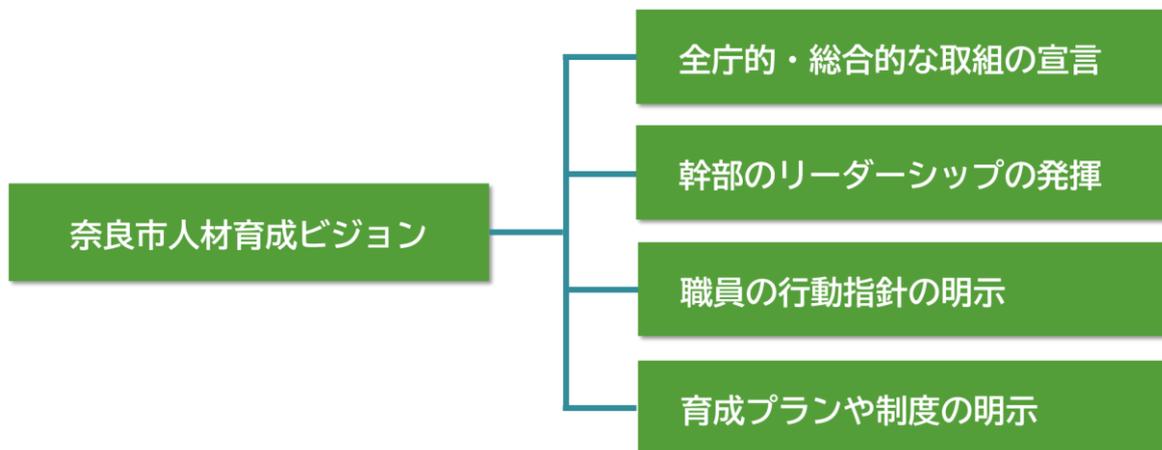
人材育成ビジョンの役割

「奈良づくり」に必要な人材の理想像

ビジョンという言葉は、一般的に「将来に向けた理想像」を意味します。奈良市人材育成ビジョンは、奈良市におけるまちづくりの最上位計画である第5次総合計画を推進し、実現するために必要な人材の条件や育成の方針に関する理想像を定めたものです。

具体的には、つぎの4つの役割を果たします。

- 人材育成が、まちづくりに欠かせない活動であり、全庁的かつ総合的に取り組む必要があることを明確に示します。
- 人材育成を図るには、市長をはじめ、市幹部層のリーダーシップと各職員の自発的な取組が重要であることを明確に示します。
- 奈良市職員としての行動指針を示します。
- 人材育成のプランや制度、人材育成を取り巻く人事施策を示します。

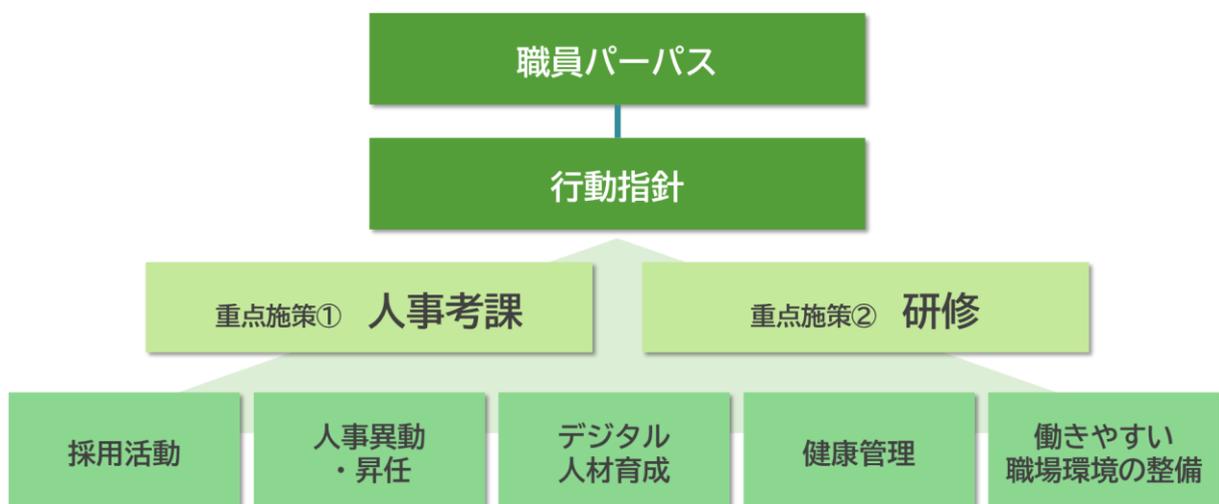


人材育成ビジョンの構成

「行動指針」は“成し遂げるべき目的”から生まれる

人材育成ビジョンの中核を占めるのは、人材が備えるべき資質を規定した「行動指針」です。ただ、「行動にはすべて目的がある」といわれるように、そもそも行動指針は「なにを成し遂げるのか」という目的が明確になってはじめて導き出すことができます。

こうした考え方にもとづいて奈良市の人材育成ビジョンでは、奈良市の職員として、なにを成し遂げるために働いているのかという目的を確認する「職員パーパス」を最上位に掲げています。そのうえで目的達成に必要な資質やスキルを「行動指針」として定め、具体策となる「人材育成のために必要な重点施策」と「人材育成を取り巻くその他の人事施策」について示しています。



「奈良づくり」にたずさわる職務の本質

奈良市の職員として成し遂げるべきこと、すなわち職務の本質を明確にするために、次のように「職員パーパス」を設定しました。

【奈良市職員のパーパス】

人と、伝統と、本当のゆたかさを見つめて、
ひとつ先の奈良をつくる。

奈良はよく、日本の歴史を象徴するまちのひとつとして語られます。

とはいえ、教科書で学ぶようなセンセーショナルな出来事だけで、
奈良がかたちづくられてきたわけではありません。

いつの時代も、まちを支える人たちがあべき姿を追い求め、
日々、地道に刷新をくり返すなかで、
ひとつまたひとつと発展を遂げてきました。

わたしたち奈良市の職員もまた、先人たちと同様に、
奈良をひとつ先へと進める役割をになっています。

そこに必要なのは、古くからの伝統や誇りを受け継ぐとともに、
同じ時代を生きる人たちの思いをしっかりと受けとめること。

そして、本当のゆたかさを真摯に問い、実現に挑むこと。

新たな歴史は、その積み重ねのなかでつむがれていきます。

人と、伝統と、本当のゆたかさを見つめて、ひとつ先の奈良をつくる。

わたしたちの仕事の本質はそこにあります。

職員の仕事は、ひとことでいえば、奈良のまちをひとつ先に進めること。この役割は、平城京があったいにしえの時代の「奈良づくり」にも通じるものです。

ただ、奈良をつくる、まちをつくるとひとことで言っても、やみくもに新しいものをつくったり、改革したりすればいいわけではありません。なによりもまず、これまで奈良のまちで培われてきた歴史や人びとの風習、文化といったもの＝「伝統」をきちんとふまえたうえで、目の前で同じ時代を生きている奈良の「人」たちの思いや事情、課題をしっかりと意識する必要があります。そのうえで、この先の時代にあるべきまちの姿や理想とすべき暮らし＝「本当のゆたかさ」を問いなおしてはじめて、「ひとつ先の奈良」の姿を描き出すことができます。

「人」や「伝統」という環境や条件を把握したうえで、「本当のゆたかさ」という理想を問いなおす。こうした一連の営みを端的に表現したのが、「人と、伝統と、本当のゆたかさを見つめて、ひとつ先の奈良をつくる。」という職員パーパスです。

この職員パーパスは、けっしてまちづくりに直接たずさわる活動だけにあてはまるものではありません。奈良市職員の仕事はどんなものであれ、奈良づくりにつながっています。そのすべての職務の目指すところ、本質の目安となるものです。

行動指針

「ひとつ先の奈良」をつくるための手がかり

職員パーパスを成し遂げるために、わたしたちが職務に取り組む際に意識すべき指針を、本ビジョンではつぎのように整理しました。

【奈良市職員の行動指針】

問う。和える。叶える。

「ひとつ先の奈良」をつくるために、どういう行動が必要なのか——その正解が「前例」をひな形に、無駄なく確実に業務をおこなうことだった時代もあります。しかし、いまのように価値観が多様化・複雑化した社会では、解決すべき課題が多様で、場合によっては明確でないことも多く、「前例」をベースに対処することがそもそも難しくなっています。さらには、デジタルテクノロジーを含めた新しい技術がつぎつぎと生まれており、従来の枠組みや個人の経験だけでは、対処・対応できない課題が飛躍的に増えてきています。

そこで求められているのは、なによりもまず①解決すべき課題を明確にすること（課題の設定）です。そのうえで、解決に必要な人や組織、モノ、技術などを見きわめて、②枠組みや態勢を調える（解決環境の構築）。そして、それを運用したり、動かしたりしながら、③解決策を生みだしたり、成果を生みだしたりしていく（解決・実現）。この3つのプロセスの行動が不可欠となります。

本ビジョンでは、これらを行動指針として、古来わたしたちが親しんできた「やまと言葉」で表現しました。

問う。

「問う。」はあらゆる業務の起点となる資質です。なすべきことの本質は何か、本当の課題を探る力が必要となります。「今のままでよいのか」と現状を疑い、さらに良いものを見つけ出すこと、解決までの道筋を立てることなどが含まれます。また、未来を見据えた予算立案など、経営の視点に立って物事を考える姿勢も必要です。

和える。

「和える。」は最大限の効果を生むためのプロセスとして質・量ともに充実させる必要のある資質です。課題を解決するための環境づくりや、解決のために利用するヒト、コト、モノなどの資源を集めコーディネートする力、新たな取組にも果敢に挑戦する力が必要となります。デジタル技術の活用や協力者の発掘・関係性構築、チームで取り組む場合にはチームビルディングやリーダーシップ、チームに貢献する力も求められます。

叶える。

「叶える。」には、最終的な実現・実行に向けての判断・決断や推進力が求められます。問い、描いたものが実現できているかを見極めながら業務を完遂に向けてまとめあげていく力です。また、間違いを起こさずに的確に物事を進める、リスク管理の目線も必要となります。

この行動指針は、新規事業等の業務にはもちろん、日常的な業務にまであてはめることができます。例えば1年に渡るような大きな業務やプロジェクトの立ち上げから完遂までだけでなく、一件々々の窓口業務、相談業務も、「問う。和える。叶える。」を繰り返しているのだと言えます。とくに職員の少人数化が進んだ先では、プロジェクトベースの対応の増加が予想されることから、未来の奈良市職員にとって基本とすべき資質と言えるものです。

行動指針をもとにした「求められる能力」とは

奈良市では、平成 26 年度に本格導入した人材育成のための重要な施策の一つである「人事考課制度」の中の「能力考課」で職員の能力を考課し、成長のきっかけとしてきました。

職員に必要とされる能力は、社会や環境の変化に合わせ、変わっていくものです。とりわけ人口減少が見込まれるこれからの社会では、「市民共創型のまちづくり」が不可欠となり、プロジェクトに必要なヒト、コト、モノといった資源をコーディネートし、動かす能力が求められます。また、生成 A I の台頭に代表されるデジタル技術の劇的な進化にも、機敏性をもって対応していかなければなりません。

こうした社会環境の変化を意識しつつ、先に述べた行動指針「問う。和える。叶える。」をベースに、いま職員に求められる能力を細分化したのが下の表です。これらの能力を継続的に人事考課における能力考課項目として評価することが、人材育成と組織力強化につながっていきます。



| 奈良市職員に求められる能力 | |
|----------------|------------------------------------|
| 市民目線 | 市民の立場に立ったものの考え方ができる |
| コンプライアンス | 公明正大な倫理観を持ちながら仕事に取り組む |
| 経営感覚 | 収支のバランスを捉えたり、費用対効果を見極めて予算立案・執行をする |
| 成長志向 | 学びに意欲的で自分の能力を高めることに積極的に取り組む |
| 変革・改善 | 変革・改善の視点を常に持ちながら課題の解決に取り組む |
| アジリティ | 時代の流れや不測の事態にも機敏に反応し柔軟な対応ができる |
| 情報活用 | 情報を適切に捉え、活用することで最適解を見出す |
| 折衝・調整 | 庁内外どちらに対してもよりよい関係を築き、発展に寄与する |
| 人材育成 | 部下・後輩を指導・育成し、組織としてのパフォーマンスを最大化していく |
| コミュニケーション | 適切なコミュニケーションをとり、風通しのよい組織づくりに貢献する |
| チームワーク | 思いやりの心で協力を惜しまずチームに貢献する |
| セルフコントロール | 常に冷静で安定した態度で周囲の人たちに接し、好印象を与える |
| リーダーシップ 主体性 | 目標達成に導くためのリーダーシップ（主体性）を発揮する |
| リスクマネジメント | リスクを捉え、準備し、発生時には冷静に対処する |
| 組織運営 | 業務効率化を図りながら健全に組織を運営する |
| 業務遂行 | 効率的で柔軟な対応で仕事をスムーズに進めている |
| 判断・決断 | 適切な判断材料を集めたうえで、迅速かつ正確に判断・決断する |

人材育成のための施策

重点施策① 人事考課

人事考課制度は、職員一人ひとりの業績を評価し、能力や強み・弱みを把握して次の人材育成につなげていく非常に重要な機会です。それぞれの期を振り返って活動をねぎらう、活躍を称賛する等、上司と部下の大切なコミュニケーションの場でもあります。

奈良市では人事考課の目的として以下を掲げ、人材育成における重要施策として実施します。

- 市のビジョンや目指すべき方向を共有し、組織の目標や個々の職員の目標に落とし込むことで、一人ひとりが目的意識を持って業務に取り組む。
- 目標の共有や進捗確認面談の実施等のコミュニケーションを行うことで職場全体を活性化させるとともに、OJTによる人材育成を行う。
- 職務を通じて発揮した能力や業績を的確に把握して、職員の活躍を承認・評価する。

また、人材管理システムを用いて人事考課を行うことで、職員一人ひとりの能力や強み・弱みを蓄積し、可視化したうえで、適材適所の人材配置に活かしていきます。

【主な取組】

- ・目標管理とコンピテンシー評価を用いた人事考課制度の運用(平成 26 年度～)
- ・人事考課研修の実施
- ・人材管理システムによるデータ管理(令和6年度～)

なお、人事考課は「人事考課制度実施要領」に基づいて実施していきます。

別紙：人事考課制度実施要領

重点施策② 研修

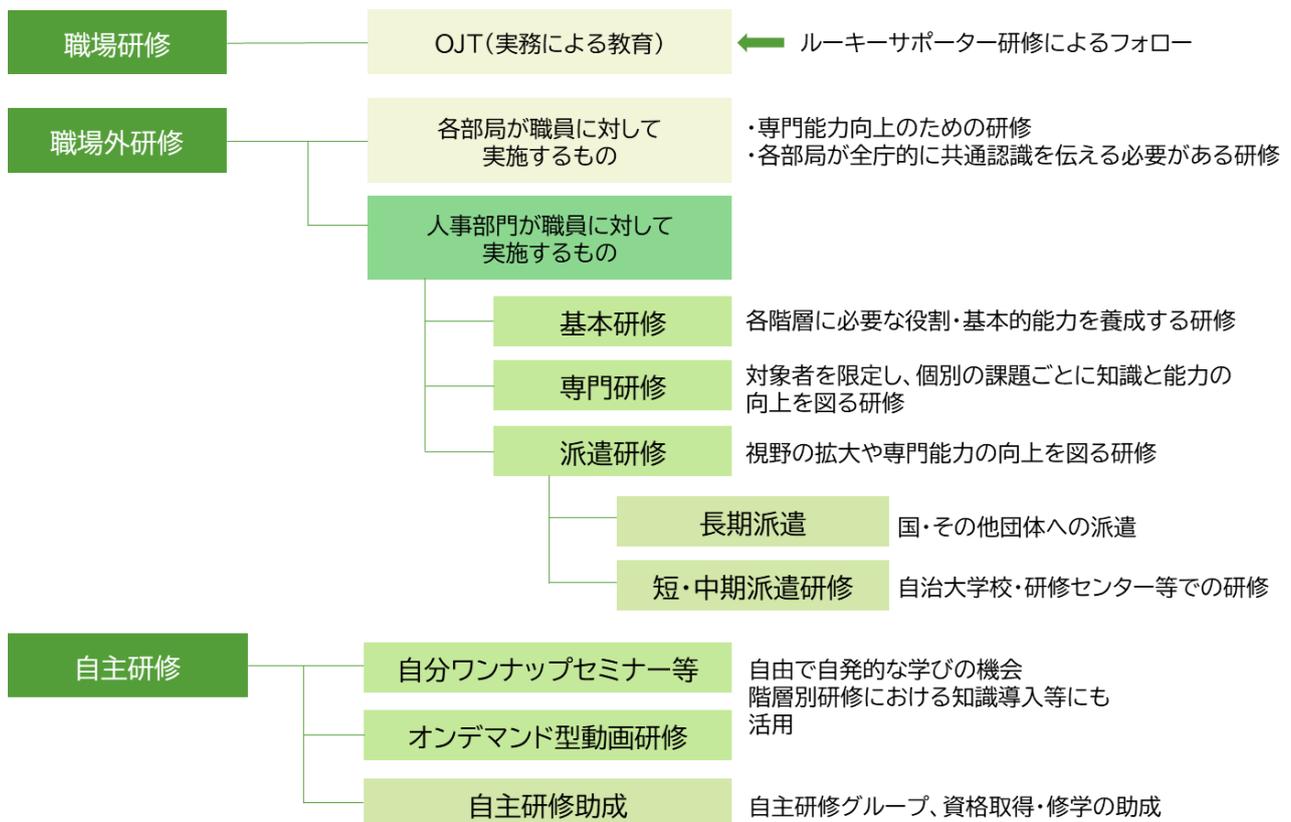
奈良市では毎年「職員研修計画」を策定し、職員研修の充実に努めています。

職員一人ひとりの成長が、奈良市役所の組織としての成長につながるという観点から、研修も人材育成における重要施策と位置付けています。階層別等に必須で受講する集合型の研修だけではなく、自由参加型の研修やオンデマンド型の動画研修等も実施し、自由で自発的な学びの機会を提供しています。

職員がそれぞれ主体性をもって学び、成長し、多様な個としての職員同士が集まってイノベーションを起こしていけるような組織をめざします。

研修体系

各階層や役職ごとに必要な知識を学ぶための基本研修、法律など専門的な知識を学ぶための専門研修をはじめとして、職員に必要な学びを必要な時期に受けられるよう研修体系を整えています。



【主な取組】

- ・ 各階層や新任役職者向けに、必要なスキルを学ぶ基本研修を実施。
- ・ 法務の知識や政策形成といった専門的な内容を専門研修として実施。
- ・ 希望参加制の「自分ワンナップセミナー」や、時間や場所に縛られずに受講できるオンデマンド型動画研修も準備し、自由で自主的な学びの場を提供。
- ・ 職務を行う上で活かされる資格取得に対する助成、国・県・その他団体への長期派遣、国等が提供している研修への短・中期派遣を実施。

OJT へのフォロー

OJT とは、実務をとおして知識やスキルを身につける人材育成の手法で「On the Job Training」の略です。地方自治体の特徴として、業務の内容が多岐に渡り、各分野でそれぞれ専門的な知識が必要となることから、OJT の果たす役割は大きいものとなっています。

奈良市では、一人の新規採用職員に対して一人の先輩職員がサポーターとして伴走する「ルーキーサポーター制度」を導入しています。年間4回の研修によってサポーターはコーチングの手法を学び、互いに成長しながら効果的なOJTが実施できるようにフォローを行っています。

【主な取組】

- ・ ルーキーサポーター制度による新規採用職員のフォロー

別紙：研修基本計画

人材育成プランの全体像

先に書いた、人事考課や研修を含め、人材育成やキャリア形成のために用意・提供している人材育成プランの全体像を一覧にまとめます。

人材育成プラン

| 職位 | 求める役割 | キャリアを ささえる 人事制度 | 研修 | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------------------------|---|---|-----------|-----------|---|-------|---------------------------------------|--|-----------------|------|--------------------------------------|-----|---------------------------------------|-------------------|-----------------|
| | | | 基本研修 | 専門研修 | DX | OJT | 自主研修 | 派遣 | | | | | | | | |
| 部長級 | 市のビジョンを念頭に置き、実現に向けて旗を振る。 | 幹部として、経営視点を重視した動き | 管理職研修 <small>例)リーダーシップ・ハラスメント等</small> | 新任役職者向け研修 | メンタルヘルス研修 | DX <small>(生成AI・RPA関連・情報セキュリティ・Officeスキルアップなど)</small> | OJT | 自分ワンナップセミナー 各種助成制度(資格取得・自主研修グループ等) | 自治大学校・研修センター等での研修 | 国・県・その他団体への長期派遣 | | | | | | |
| 次長・参事級 | 部長を補佐し、部の目標達成の要となる。 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 課長級・主幹級 | 所属長として所属の目標を実現するためのリーダーシップ・マネジメントを行う。 | 管理職やリーダーとして、目標達成に向けてマネジメント | 新任課長研修 | 新任課長補佐研修 | 新任係長研修 | メンタルヘルス研修 | OJT | 自分ワンナップセミナー 各種助成制度(資格取得・自主研修グループ等) | 自治大学校・研修センター等での研修 | 国・県・その他団体への長期派遣 | | | | | | |
| 課長補佐級 | 課長を補佐し、所属の目標達成、業務遂行の要となる。 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 係長級・主任級 | 各業務のリーダーとしてメンバーをまとめ、業務の完遂をめざす。 | チームのメンバーとしてそれぞれが責任感を持ち、積極的に業務に関わり、学び、体得する | 階層別研修 | 8年目研修 | 5年目研修 | 3年目研修 | 2年目研修 | 新採研修 | 政策形成研修 <small>(職務経験者・7年目職員対象)</small> | メンタルヘルス研修 | 法務研修 | DX <small>(職務経験者・7年目職員対象)</small> | OJT | 自分ワンナップセミナー 各種助成制度(資格取得・自主研修グループ等) | 自治大学校・研修センター等での研修 | 国・県・その他団体への長期派遣 |
| 主務 | コアメンバーとして積極的に業務に関わり、手を動かす。 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 係員 | 主事 | 積極的に業務に関わり手を動かしながら、スキルに磨きをかける。 | ジョブローテーション 庁内公募 | 8年目研修 | 5年目研修 | 3年目研修 | 2年目研修 | 新採研修 | 政策形成研修 <small>(職務経験者・7年目職員対象)</small> | メンタルヘルス研修 | 法務研修 | DX <small>(職務経験者・7年目職員対象)</small> | OJT | 自分ワンナップセミナー 各種助成制度(資格取得・自主研修グループ等) | 自治大学校・研修センター等での研修 | 国・県・その他団体への長期派遣 |
| | 一般職 | 仕事の進め方、ノウハウを学び業務に関わりながら責任感を養う。 | | | | | | | | | | | | | | |

職位に応じた求める役割があり、そのステージに合わせて、適用することが望ましい人事制度も変わっていきます。人材育成の重要施策である人事考課、研修のほかにも、それぞれの働き方やキャリアをささえる人事制度が数多くあります。

このような人事制度を知り、研修の機会等もうまく活用して自身の方向性や目標を明確にし、学びを深めていくことで、キャリアがより充実したものとなります。

人材育成をとりまくその他の施策

(1) 採用活動に関すること

最近、人材の流動化が進んでいると言われており、いかに選ばれる組織であるかが採用活動の重要なポイントとなっています。

プライベートにも重きを置きながら働くという「ワークインライフ」という考え方への意識の変化やITの普及によるライフスタイルの変化があり、どのような働き方ができる組織かということをはっきりさせることが強く求められる状況となっています。

採用活動は、人員補充のためといった「量」の観点だけではなく、むしろ、職員に求められる資質との適合性という「質」の観点を重く見て、有能な人材を一人でも多く獲得できるよう、魅力的で働きやすい職場環境の構築を進めていくとともに、職務経験者を含めた高度で多様な人材の確保に向けてなお一層注力していきます。

【主な取組】

- ・ 人材育成ビジョンに基づき「求める人物像」を明確にした採用活動の実施
- ・ 新卒採用だけでなく、職務経験者採用にも注力
- ・ 有能な人材確保のための効果的な媒体の選択と積極的な採用情報の提供

(2) 人事異動及び昇任等に関すること

人事異動により新たな業務に携わり、学びの機会を得ることは、知識や経験の獲得だけでなく、職員としての幅を広げ、視野を広げることにもつながります。

また、それぞれの部署や職位に相応しい職員を見極め、適切に任用する（昇格させる）ことが重要と捉え、働きがいを感じながら職務を遂行できるよう、キャリア形成へのサポートを行っています。

【主な取組】

- ・ 人材管理システム(令和6年度～)を用いた、職員の人事考課結果・研修履歴・保有する資格や能力の可視化と、それらのデータによる戦略的な適材適所の人事配置
- ・ 入庁から10年で3部署(分野ごと)程度を経験できるようなジョブローテーションの実施(令和6年度～)
- ・ 庁内公募を活用した、プロジェクト単位での働き方を推進(令和6年度～)
- ・ 職位に相応しい能力を有するかの審査を行ったうえで昇格および任用を行うための昇任試験の実施
- ・ キャリア形成について考えるためのセミナーの実施
- ・ 役職者をサポートするためのコーチングやキャリアコンサルティング
- ・ 昇任の意欲や取り組みたい分野についての把握を行い、人材配置の参考にするための自己申告制度

(3) デジタル人材の育成に関すること

前述のとおり、人口減少・少子高齢化の時代において、十分な市民サービスを提供するには、デジタル技術の活用を前提として、全職員のデジタルリテラシーを高めていく必要があり、その要となるデジタル人材を育成していくことが急務です。

奈良市では、総合政策部内に人事担当部署と DX 推進部署を配置し、デジタル人材の育成について緊密に連携しながら取組を進めています。

管理職やDX推進リーダー、一般職員向けといった対象者ごとに、デジタルリテラシーを高めるとともに、すぐに業務に活かせるような実践的なデジタルツール活用研修や、時間や場所を選ばず学習意欲の高い職員がスキルアップを図れるようなオンデマンド型の動画研修の実施など、あらゆる機会をとらえてデジタル人材の育成を図っていきます。

【主な取組】

- ・ 取組をけん引するための「DX推進リーダー」の配置
- ・ デジタルツール活用研修等の庁内 DX 研修の充実、外部 DX 研修の受講奨励
- ・ 各種資格取得を奨励
- ・ 人事考課の対象となる全職員の実績考課目標に業務改善のための DX 推進に関する項目を1つ以上設定するように指定し、全庁的にデジタルスキルの底上げと意識づけを行う
- ・ 学習意欲の高い職員がよりデジタルスキルの向上を図れるよう、オンデマンド型動画研修を導入
- ・ プロジェクトチームやワーキンググループ等を活用しての OJT の実施
- ・ 人材管理システム(令和6年度～)を活用したデジタル人材の把握

(4) 安全・安心な職場環境の充実

職員が安全・安心に、そして健康でいられることは全ての業務推進のベースとなるものです。職場環境の充実は、奈良市の運営になくてはならない大切な人材を守るための必須の取り組みです。

健康管理・メンタルヘルス対策

職員がモチベーションを保ち、高い生産性を発揮するには、心身ともに健全であることが重要であり、メンタルヘルス対策が欠かせません。

ラインケアの観点からは、メンタルヘルスマネジメント（発症予防、早期発見、早期対応、復職支援）が重要であり、セルフケアの観点からは、ストレスへの気づきと対処、相談窓口を積極的に利用する等も重要です。新任役職者には専門研修としてメンタルヘルス研修を実施し、実践的に使える知識の獲得をめざします。

また、毎年ストレスチェックを実施し、必要に応じて産業医等専門家との面談につなげるなど、積極的なメンタルヘルスの維持に努めています。

参照：メンタルヘルス計画

心理的安全性向上・ハラスメント防止への取組

心理的安全性とは、組織の中で自分の考え、気持ち等を誰に対してでも安心して発言できる状態をいい、心理的安全性が高い組織では、質問や思いついたアイデアを率直に発言することができ、職員や組織の効果的な学習や革新につながるとされています。

併せて、ハラスメント行為は「しない」「させない」という強い決意のもと、全職員が意識していく事項と捉えています。このことから、階層別研修等の機会を通じ、心理的安全性やハラスメント防止への共通理解を醸成し、これを高める取組を行っていきます。

【主な取組】

- ・ ストレスチェックの実施
- ・ メンタルヘルス及びハラスメント防止に関する研修の実施
- ・ 労働安全衛生委員会を活用した執務環境向上の取組
- ・ 職員向け各種相談窓口の設置

(5) 働きやすい職場環境の整備

多様な働き方を実現する人事制度の充実

近年、人々の生き方や働き方は劇的に変わり、職員自身の仕事の仕方やプライベートの位置づけなど、考え方が多様化しています。

妊娠・子育てや、親の介護など、ライフステージの変化があっても職員が活躍できるようにするためには、柔軟な働き方ができる職場であることが必要です。このため、リモートワークができる環境や制度の整備、時差勤務制度、各種休暇制度の充実など、バリエーション豊かな制度を自由に選択できる環境を整えています。これらは現役の職員にとって働き続けたい職場になるためだけでなく、魅力的な、選ばれる職場として優秀な人材を確保していくための取り組みでもあります。

古来、多様性を受け入れてきた、ダイバーシティの先進地とも言えるここ奈良市で、多様なバックグラウンドを持つ職員が、性別や時間・場所に縛られず、いきいきと働き、活躍できる環境をめざします。

【主な取組】

- ・ 時間外勤務の縮減(時間外 20%減で幸せ度 20%アップの取り組み)
- ・ リモートワーク制度・時差勤務制度など、時間や場所に縛られない働き方の実現
- ・ パパママ応援プロジェクト・男性育休取得率向上(育休を取りやすい職場風土へ)の取組
- ・ 各種休暇制度の充実

参照：特定事業主行動計画

「地域に飛び出す公務員」の推奨

人口減少社会に入った現在において、地域や行政におけるさまざまな課題に取り組み、また困難な問題を解決していくためには、行政が多様な担い手との連携を強化し、パートナーシップを形成して共創、コラボレートしていくことがとても重要です。

また、職員が地域団体やNPO法人等といった地方自治の主な担い手となりうる側の仕事を積極的に経験することで、行政以外の仕事やそのやり方を学び、マルチタスクを処理する能力を獲得することにもつながります。

このことから、このような活動によって報酬等を得ることも含めた兼業の解禁について、先進自治体での事例等をもとに調査研究を進めていきます。

参照：職員の営利企業等の従事制限に関する規則

奈良市人材育成ビジョン

令和6年3月制定

奈良市