

# 令和2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・中立を旨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、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」を採用するための、採用試験・選考制度の研究

#### 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有意義な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研究

### 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・中立であること、コンプライアンスを意識して仕事を進めます。
- ◎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 ～

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

#### 市民の視点でいきいきと 輝き働く職員を育てる

- ◎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

- ◎ワーク・ライフ・バランスの実現を推進します。
- ◎それぞれの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、新市庁舎への移転を契機として、ペーパーレスの徹底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・提供や審議・審査資料の精度向上（通年）
- 給与に関する報告・勧告に向けた取組 ⇒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）（5月～）  
⇒人事委員会規則の改正（～3月）
- 人事・給与制度等に関する調査・研究 ⇒定年の引上げなど人事・給与制度等に関する調査・研究（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）

#### 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（7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、ツイッター、パンフレット、Web セミナーなどの動画による情報発信（通年）  
⇒各種説明会の実施・参加（10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（2～3月）
- 採用試験・選考制度の研究 ⇒任命権者からの要請を踏まえ、求める人材を採用するに適した試験・選考制度の研究（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～）、行政職員転職試験（9月～）の実施、専任職昇任選考の実施（11月～）  
⇒昇任選考の実施（通年）  
⇒昇任制度の研究（通年）
- 昇任意欲を向上させるための取組 ⇒機会を逃さぬ情報提供や受験への働きかけ（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率直な意見交換  
⇒リスクマネジメントの推進による適正な業務執行
- 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  
⇒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 ⇒業務効率化を推進するための改革・改善、ワークスタイルの見直し  
⇒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）  
⇒新市庁舎移転を契機としたペーパーレスの徹底