

「市民満足度の高い行政運営」「生産性の高い組織経営」の実現

目指す姿

ワーク・ライフ・バランスの実現

全ての職員が仕事と生活を両立させ、仕事の結果を出しつつ、私生活も楽しむ

人を育てる組織の実現

職員を貴重な財産ととらえ、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮している

不断の業務改善体質の実現

全ての職員が、所管業務の改善を継続的にを行い事務の効率化を図っている

課題

- 男性の家事・育児への参画の理解不足
- 育児休暇による他職員への業務負担
- 全体的に多忙なため、休暇が取りづらい
- 昇任・昇格に伴うマイナスイメージ 等

- 部下職員への適切な指導・育成不足
- 女性管理職のロールモデルが少ない
- 総合管理職と特定専門職の育成計画
- メンタルヘルスケアへの対応が弱い 等

- 管理職の改善指導力不足
- 改革・改善意識の欠乏
- 事業のスクラップ・アンド・ビルドが進みにくい
- 新たな行政サービスによる業務量の増加 等

取り組みの方向

- 管理職（上司）の意識改革
- 仕事と私生活（家庭、地域活動）の両立への支援体制の確立
- 積極的な男女の育児休暇等の取得
- 休暇が取得しやすい環境づくり
- 昇任・昇格等へのマイナス影響の払拭
- ONとOFFのメリハリのある生活習慣

- 管理職（上司）の指導・育成力の向上
- 女性職員の管理職への積極的登用
- キャリア形成の人材育成プログラムの構築
- 健康経営の観点から職員の健康管理の推進（健康診査、禁煙）
- 職員のメンタルヘルス対策による体調管理の向上

- 管理職（上司）の業務知識の向上
- 全庁的な改革・改善の意識づけ
- 業務のムダ・ムラを洗い出し、改善策の検討
- 全事務事業を見直し、業務量削減の早急な実施（やらなければならない業務の特化）
- 事務事業の積極的スクラップ・アンド・ビルドの推進

西条ワーク・スタイル・イノベーションの取組事例

市内の事業所・団体等に「ひめボス」の取り組みを拡大させる