

東広島市人材総合戦略（概要版）



戦略の位置づけ

本戦略は、これまで個別に策定していた4つの人事関連計画（「東広島市定員管理方針」、「東広島市職員人材育成基本方針」、「東広島市特定事業主行動計画」、「東広島市障害者活躍推進計画」）を統合することにより、組織・人事施策の総合的な計画へ転換するものであり、第五次東広島市総合計画と連動しながら、組織力の向上及び市民と職員のWell-beingの向上にむけて、取り組みを進めていきます。

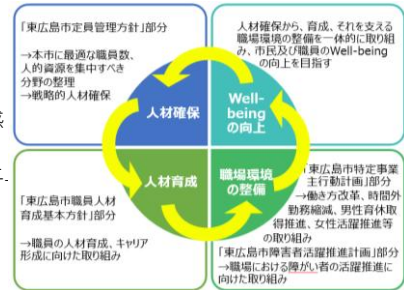
計画期間：令和8年度～令和12年度

項目	人材確保	人材育成	職場環境の整備
方針	定員管理方針	人材育成基本方針 組織力向上・組織文化醸成・人材育成の推進 就業環境の改善等による	特定事業主行動計画 （法定外労働時間短縮） 障害者活躍推進計画 （法定外労働時間短縮）
内容	総合計画を実現するために必要な人材の確保、人的資源を集中する分野の確保、人材育成等	社会環境の進化に対応柔軟に連携する職員の育成	ワークライフバランスの実現 全ての障害のある職員が障害特性や個性に応じた能力を有効に発揮できる職場づくり
計画期間	令和3年度～7年度	計画期間なし	令和3年度～7年度 令和2年度～7年度 ※1年度実施
担当	人材確保から育成、それを受ける職場環境の整備を一体的に取り組むため、上記計画を統合し、東広島市人材総合戦略を策定する		

基本理念

「市民と職員のWell-beingの向上」

本市の目指す「市民のWell-beingの向上」を実現するためには、施策の実行を担う職員自身がWell-beingを実感しながら仕事を進めることが望ましいと考えています。そのため、本戦略では「市民と職員のWell-beingの向上」を基本的な考え方（理念）とします。



現状と課題

【成果】

- ・職員の増加
▶5年で40人超の職員増員
- ・年齢バランスの改善
▶不足している（中間層）の職員の採用
- ・多様な人材の確保
▶社会人経験者、技術職、福祉職等多様な試験を実施
- ・柔軟な勤務形態の導入
▶フレックスタイム制の導入等

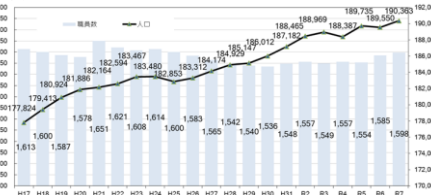
【課題】

- ・専門職種の採用
- ・採用した多様な人材の育成ビジョン
- ・職員の専門性の向上
- ・多様な人材が活躍できる職場環境整備
- ・時間外勤務の縮減

現行計画の達成状況

実行計画名称	目標	策定時 (令和元年度)	目標値	実績値 (令和6年度)
定員管理方針	本市に最適な職員数	1,549人 (R1)	30人程度の増員	1,567人 (R6)
人材育成基本方針	数値目標なし			
特定事業主行動計画 (子育て、女性活躍)	配偶者の出産休暇取得率	80.6%	100%	76.8%
	育児参加休暇取得率	70.1%	100%	75.0%
	男性の育児休業取得職員の割合	4.5%	13%以上	53.6%
	平均取得日数	10.7日	14日	13.5日
	5日未満取得者	0人	0人	112人
障がい者活躍推進計画	職員1人あたりの年平均時間外勤務削減数	270時間	200時間以内	224時間
	管理職に占める女性の割合	25.9%	30%以上	26.8%
	障がい者雇用率	2.63%	3.00%	2.95% (R2)
	障がい者活躍推進計画 （職数確保を前提とする不本意な職数を生じさせない）			

職員数



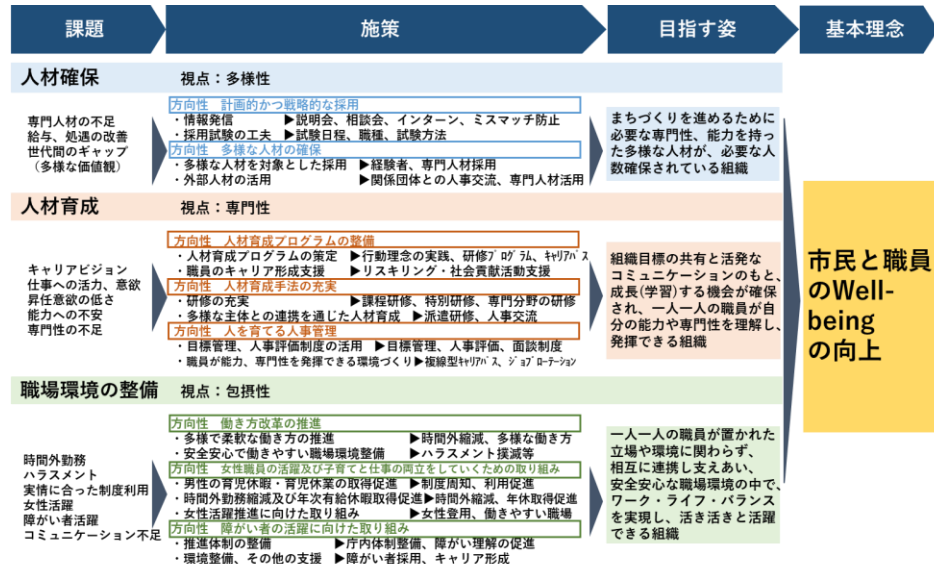
職員の年齢分布



時間外勤務の状況

年度	R2	R3	R4	R5	R6
総時間数 (時間)	215,952	236,361	223,130	215,532	197,396
対象職員数 (人)	847	850	870	865	883
1人当たり (時間)	255	278.1	256.5	249.2	223.5

施策体系



市民と職員のWell-beingの向上

目標値（抜粋）

項目	目標値等
全体目標	ワークエンゲージメント 3.5 (全職員平均)
人材確保	職員数の計画値 5年間で15人程度の増員
特定事業主行動計画	男性の育児休業取得職員の割合 100%
	年次有給休暇取得日数 平均取得日数14日、5日未満取得者0人
	職員1人あたりの年平均時間外勤務 150時間以内
管理職に占める女性の割合 30%以上	
障害者活躍推進計画	障害者雇用率 法定雇用率を上回る障がい者雇用の推進

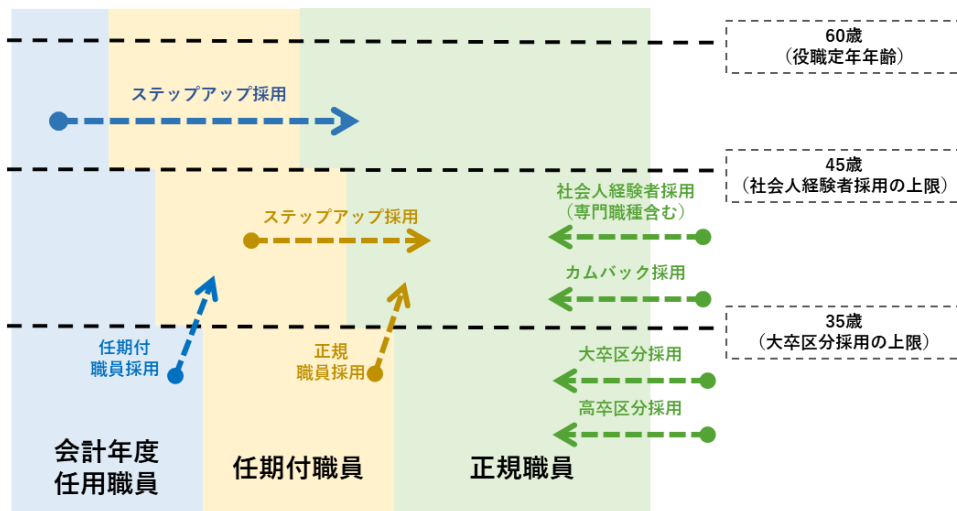
人材マネジメントのイメージ

労働力人口の減少や民間企業との競争激化により、公務員試験の受験者数は年々減少し、公務員の担い手も減り続けています。こうした状況は、行政サービスの質や持続性に大きな影響を及ぼす可能性があり、自治体にとって喫緊の課題となっています。

このような中、本市では、従来の新卒採用に加え、社会人経験者や専門職の採用に積極的に取り組んでいます。さらに、任期付職員や会計年度任用職員として経験を積んだ方の採用（ステップアップ採用）、子育てや介護などでやむなく本市を退職された方の再採用（カムバック採用）など、多様な採用試験を実施し、幅広い人材の確保を目指しています。

今後も、計画的かつ戦略的な採用活動を通じて多様な人材を確保するとともに、正規職員へのステップアップを可能にする仕組みを整えることで、会計年度任用職員や任期付職員のモチベーション向上にもつなげていきたいと考えています。

こうした取り組みにより、地域に根ざした安定的な行政運営を実現し、市民サービスの質の維持・向上につなげていきます。



専門人材育成に向けたキャリアステップのイメージ

社会情勢の変化に伴い、行政ニーズは多様化し、行政職員にはより専門的なスキルや、分野を超えて連携し業務を推進する力が求められています。

こうした人材を育成するため、専門職種の採用に加え、一般行政職として採用された職員も、専門分野の業務経験や研修を積み重ねることでスキルを高度化し、専門性を深化させることを目指します。

これにより、様々な専門分野でキャリアを形成できるキャリアステップを構築し、多様化、複雑化する行政課題への対応力を高め、住民サービスの質を向上させるとともに、職員が前向きなキャリア志向を持つことで、モチベーションの向上にもつなげていきたいと考えています。

