

## 高松市職員人財育成ビジョンの改定案に係るパブリックコメント実施結果

本市では、令和7年1月9日（木）から2月10日（月）までの期間、「高松市職員人財育成ビジョンの改定案」についてのパブリックコメントを実施しました。寄せられた御意見の要旨及びそれに対する考え方を、以下のとおりまとめましたので、公表いたします。

1 意見総数 11件（4名）

2 寄せられた主な御意見（要旨）とそれに対する本市の考え方

※ 寄せられた御意見は、趣旨を変えない範囲で、簡素化又は文言等の修正をしています。

No.	主な御意見（要旨）	市の考え方
1	<p>職員の年齢や特性がそれぞれ異なることを理解した上で、適切に具体的な施策に落とし込み、実効性を伴ったビジョンにしていいただければと思います。</p>	<p>本ビジョンに基づき、職員自らが新たな政策課題に対応するための知識や技能を身に付けることはもとより、職員一人一人が組織の一員であることの自覚を持ち、能力を向上させられるよう、キャリア形成の分野で実効性のある研修を実施するなど、職員研修の充実を図ってまいりたいと存じます。</p>
2	<p>「デジタルリテラシーを身に付けること」は重要な事項であるかと思しますので、方策の箇所に別途項目を立てても良いかとは思っています。</p> <p>また、ここ数年のAIの興隆は、今後の社会に非常に重要であると考えます。AIの職務への活用が進めば、アウトプットの品質向上が見込めるため、高松市においても、職員のAI利用の推進と制限を検討していただければと思います。</p>	<p>AIなどデジタルに関する具体的な研修については、毎年度、策定しております高松市職員研修計画の中で、社会情勢等の状況を踏まえながら、時代に即したカリキュラム等を検討したいと存じます。</p>

No.	主な御意見（要旨）	市の考え方
3	<p>市役所に就職した時点で自分は在職中に何をやりたいかを考えて、生活保護の人のサポートを、ゴミなどの環境問題を、市民税や固定資産税など税務を、観光振興を、等を考えて配属先を希望できるようにすべきでないでしょうか。</p> <p>採用時期から在職中は何をやりたいかの目的を持たせるべきです。市役所を単なる就職先で終わらせるのは職員も市民も不幸です。</p> <p>3年で人事異動させる場合、やりたい業務を選べる方法に改めてもらいたいです。</p>	<p>新規採用職員には、長期的な観点から人材育成を図るため、入庁後10年間程度で、管理部門、窓口部門、事業部門の3つの異なる分野の所属を経験するジョブローテーションを実施しています。</p> <p>また、毎年度、職員には、職務に関することや人事異動等について、自己申告票を提出させており、希望を確認した上で、適性や経験等を総合的に判断し、人事異動を行っています。</p>
4	<p>市民が納得しうる行政サービスの提供は、求められる職員像と求められる組織像が一体（両輪）となって可能になるものです。</p> <p>人口減少、少子高齢化に歯止めが効かないなか、限られた予算と人員で最大限のサービスを提供するための組織風土改革（市役所の存在意義、ありよう、将来像等を検討したもの）を含めた高松市役所成長戦略・人財育成ロードマップの策定が必要と考えます。</p>	<p>「第7次高松市総合計画」の施策・事業を確実に推進するためには、戦略的な組織と人のマネジメントが不可欠であると考えています。</p> <p>このため、人事戦略を高松市職員人財育成ビジョンが担い、組織戦略については高松市行財政改革計画が担うこととしており、この2つの両者が相互連携・補完する形で本市の事業戦略を推進することとしています。</p>
5	<p>18ページ「(2)職員が主体的に学ぶことができる研修体系の整備」に、「民間企業への派遣研修」を導入してはどうでしょうか。</p> <p>公務員の身分を保持して一定期間民間企業で働くことで、視野を広げ、思考能力、事務処理能力（専門分野においては技術力）等の向上を図ることが可能です。</p>	<p>現在、専門的な知識や技術等を学ばせるため、公益的法人等へ職員を派遣しています。</p> <p>御提案の派遣研修については、本ビジョンに基づき、毎年度、策定しております高松市職員研修計画の中で、検討課題とさせていただきます。</p>

No.	主な御意見（要旨）	市の考え方
6	<p>19・20ページ「(3)職員の成長と組織の成果に貢献できる人事制度の整備」に、「ボトムアップによる重点取組事業の提案制度」を導入してはどうでしょうか。</p> <p>具体的には、職員が喫緊の課題と考える重点事項について、諸事情により当該部署だけでは達成できないと考えた場合に、ヒト、モノ、カネを含め職員自らが企画提案します。公募型のように事前に設定された取組に対して応募するのではなく、職員が自発的に重点事項を洗い出し必要なメンバー等を募ることで、課題解決能力の向上、組織ネットワークの構築などの面で人財育成を図ることが可能です。</p>	<p>現在、政策・事業に関することや、日常業務や全庁における新たな取組及び未実施の改善についての提案を職員提案制度において、通年で募集しています。</p> <p>また、18ページ「自主研究グループの活性化支援」で言及している自主研究グループでは、地方自治又は市政の在り方の研究活動を行っています。</p> <p>今後とも、現制度を活用しながら、職員の課題解決能力の向上を始め、横断的な組織ネットワークの構築に取り組むとともに、行政の効率化や市民サービスの向上にもつなげてまいります。</p>
7	<p>19・20ページ「(3)職員の成長と組織の成果に貢献できる人事制度の整備」に、「複眼評価」を導入してはどうでしょうか。</p> <p>上司、部下、同僚（業務上接点があると思われる他部署の職員を含む）の複数の眼による評価制度を導入することで、上司と部下の関係だけでなく、様々な立場の人からの評価をもとに客観的に総合評価を行うことができます。</p>	<p>本市では、人事評価制度を導入しており、所属職員に対し、所属長だけではなく、複数人で評価する制度となっており、また、所属長には、マネジメント能力に対し気付きを促すため、複数の部下が所属長を多面的に評価する多面観察制度を導入しています。</p>
8	<p>21・22ページ「(4)職員をサポートする制度の更なる充実」に、「メンター制度」を導入してはどうでしょうか。</p> <p>新人、若手職員の成長をサポートするメンター（Mentor）を複数人（中堅職員）設置し、定期的にメンティー（Mentee/被育成者）と面談することで、メンティーの成長、精神的なサポート等を行うことができます。</p>	<p>新規採用職員には、指導担当者として、新規採用職員に業務を引き継ぐ同一係内の係長以下の職員を置き、計画的かつ継続的な指導・育成を行っています。</p> <p>御提案のメンター制度については、民間企業等を含め、効果的に展開されている事例などを参考に、今後の検討課題とさせていただきます。</p>

No.	主な御意見（要旨）	市の考え方
9	具体的にこのビジョンの活かし方が想像できない。	本ビジョンは、本市の目指すべき都市像「人がつどい 未来に躍動する 世界都市・高松」の実現に向けて、職員と組織とが調和する環境づくりを重要な戦略としており、この戦略の実現に向けた具体的な目標として、職員が、誇りと愛着（シビックプライド）を持つとともに、チャレンジ精神に富み、日々の成長とやりがいを感じながら、その能力を最大限に発揮できる強固な組織を目指すことを掲げております。
10	求められる職員像に「市民にとって」の文言がないことや、ハラスメントについての言及はあるが、職員から市民に対してのハラスメントについては触れられていないなど、市民の視点に欠けている。	<p>本ビジョンの推進に当たりましては、職員一人一人が、地域住民の意見を聞き、一緒になって考え、課題を解決すること、また、公務員として常にコンプライアンス意識と全体の奉仕者としての意識と自覚を持って、時代に即応した知識や技能を身に付け、公共の利益のために全力をあげて職務に取り組むことを前提としております。</p> <p>また、市民対応におきましては、相手に不快感を覚えさせることのないよう、自分の考えや行動を伝える、また、市民の考えや行動に関する発言・訴えに対して傾聴することで、説明責任を果たす職員へと育成するために、5ページ「〇個人に求められる資質・能力」の一つに「コミュニケーション能力を持っていること」を掲げております。そして、職務遂行に当たり、常に心掛けていくべきものとして、7ページに「高松市職員CSクレド（5つの精神と5つの行動指針）」を記載し、職員に意識啓発しております。</p> <p>今後とも、職員一丸となって、市民の皆様を温かく迎える市役所づくりに取り組んでまいります。</p>
11	コンプライアンスについての言及が少ない。 令和2年3月に改訂された高松市職員のためのコンプライアンス推進施策とのリンクが感じられない。	コンプライアンス意識を向上させるための施策や方策につきましては、御意見にもあります「高松市職員のためのコンプライアンス推進施策」が担っており、本ビジョンでは、具体的に明記しておりませんが、今後においても、公務員倫理研修など、コンプライアンスに関する研修を実施してまいります。