

重要取組シート

消防局 総務部 人事課

取組項目		消防職員の人材育成と新しい働き方の実現
現状・課題		(1) 人材育成の推進 定年延長制度を踏まえ、新たな職員年齢構成や社会情勢の変化に応じた組織体制の構築や、主体性を持ち行動力のある人材を後押しする制度を設けるなど、新たな人事管理と人材育成に向けた取組が必要である。 (2) 働き方改革の推進 職員が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自ら選択し、ワーク・ライフ・バランスを更に充実させるため、育児休暇等の取得促進や時間外勤務削減に向けた業務の効率化を図る必要がある。
取組の内容		(1) 人材育成の推進 消防局人材育成基本方針（令和 6 年改訂版）を踏まえ、各階級や役職に求められる役割を明確にしたうえで、それぞれの立場に対応した実効性のある教育を行う。また、人事評価や自己申告制度の活用、各種表彰制度などによる職員のやる気を後押しする施策にも積極的に取り組む。 (2) 働き方改革の推進 - 働きやすい職場環境整備に向けた職員アンケートを引き続き行い、現状の課題等を抽出し改善につなげる。また、不祥事根絶に向けた職員行動方針を踏まえ、服務規律の徹底と、健全な職場環境確保のための職員への意識付けを継続して行う。 - 安全衛生管理体制の強化を図るため、感染防止策の徹底及びメンタルヘルスを含む産業医を中心とした保健指導の充実を図る。
スケジュール	前期 (～7 月)	<人材育成の推進> ☐ 各種職員研修（通年） <働き方改革の推進> ☐ 各種ハラスメントをなくすための取組（通年） ☐ 働きやすい職場環境整備に向けた職員アンケートの実施（7 月～）
	中期 (～11 月)	<人材育成の推進> ☐ 各種職員研修（通年） <働き方改革の推進> ☐ 各種ハラスメントをなくすための取組（通年） ☐ アンケート結果を踏まえた研修及び制度の周知（11 月）
	後期 (～3 月)	<人材育成> ☐ 各種職員研修（通年） ☐ 職員表彰（～3 月） <働き方改革の推進> ☐ 各種ハラスメントをなくすための取組（通年） ☐ メンタルヘルスを含む保健指導の強化（～3 月）
	次年度以降	<人材育成> ☐ 今年度の課題を踏まえた方法での研修実施 <働き方改革の推進> ☐ 消防局ハラスメント対策等庁内委員会における提言等を踏まえた各種ハラスメントをなくすための取組

進捗の状況	前期 (～7 月)	＜人材育成の推進＞ ☐ 各種職員研修（通年） ＜働き方改革の推進＞ ☐ 各種ハラスメントをなくすための取組（通年）		
	中期 (～11 月)	＜人材育成の推進＞ ☐ 各種職員研修（通年） ＜働き方改革の推進＞ ☐ 各種ハラスメントをなくすための取組（通年） ☐ 働きやすい職場環境整備に向けた職員アンケートの実施（11 月）		
	後期 (～3 月)			
2025 堺市基本計画	該当する 施策	4－（8）女性活躍・働く意欲がある多様な人材の活躍		
	寄与する KPI	—		目標値（2025 年度） —
未来都市計画 堺市SDGs	最も貢献する SDGsのゴール	ゴール番号 8	働きがいがある人間らしい仕事	
	寄与する KPI	—		目標値（2025 年度） —