

藤井寺市の人事制度ミニガイド

市民ニーズが多様化する中、多くの行政課題に的確かつ迅速に対応しなければいけません。それに対応できる人材を育成するための組織づくりを進めています。また、職員一人ひとりの個性や能力が発揮され、Well-beingが実現されるよう取り組んでいます。



研修制度

必要なスキルや能力等を養うための研修を実施しています。

階層別研修

- ・新規採用職員研修
- ・採用1～8年目研修
- ・主査級研修
- ・新任係長研修
- ・新任課長研修
- ・管理職研修

テーマ別研修

公務員として必要な教養を身に付ける研修
(法律、人権、ハラスメントなど)

派遣

能力向上や職務遂行に必要な知識の習得等のため、大阪府などの他機関に職員を年単位で派遣



環境整備

職員が働きやすい環境づくりを進めています。

働き方

- 多様な働き方を実現する制度
- ・テレワーク制度
- ・時差出勤制度

休暇制度

- WLBを実現する制度
- ・育児短時間勤務制度(実績有)
- ・男性職員の育児休業の取得促進

安全衛生

- 安心して働ける制度
- ・ハラスメント外部相談窓口
- ・メンタルヘルス対策



男性職員の育児休業取得状況(令和7年度中に子どもが生まれた職員で育児休業を取得した割合)

87.5%

女性職員の管理職の割合
令和7年度(R7.4.1)

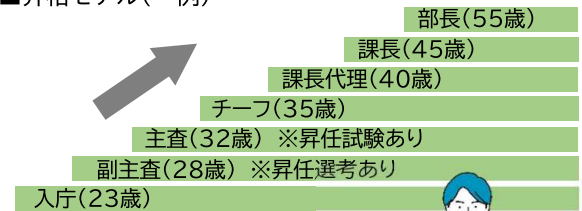
28.8%



キャリア

各職員の能力や適性等を判断し、昇格の判断をしています。

■昇格モデル(一例)



■各世代年収モデル(事務職)

年齢	階級	年収
23歳	(初任給)	4,300,000円
30歳	副主査	5,190,000円
35歳	チーフ	5,970,000円
40歳	課長代理	7,540,000円
45歳	課長	8,700,000円
55歳	部長	10,470,000円

※年収は、給料月額、地域手当、管理職手当を基礎に算出。その他に、扶養手当、住居手当、通勤手当等を条件に応じて別途支給。

様々な人事制度

人事評価

毎年全職員を対象に実施しています。評価結果は給与へ反映されます。

メンター

新規採用職員が少しでも早く業務に対応できるよう、先輩職員がサポートします。

自己申告

職場や職務に対する率直な意見を申告する制度で、職員の能力活用、適性配置等を目的に毎年行っています。

昇任試験

公平性の確保、能力向上による育成と組織の活性化のために主査昇任試験を導入しています。

