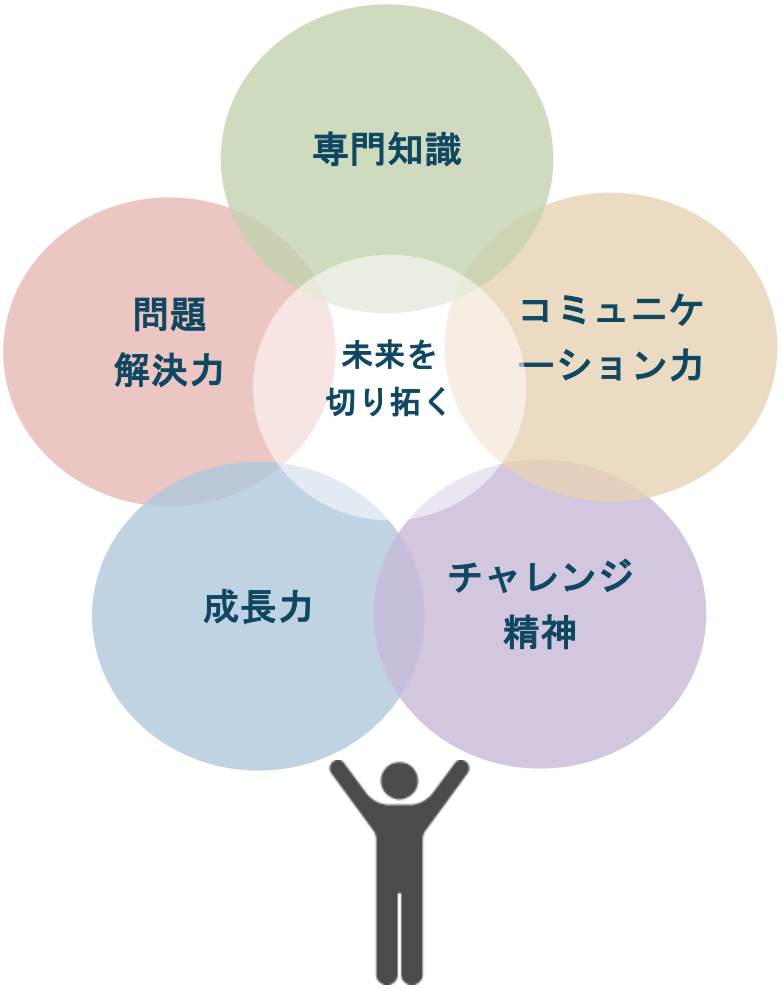
笛吹市
人材確保・育成基本方針



総務部総務課

令和 8 年 10 月

目次

内容

第 1 章　策定の背景、目的等 2

第 2 章　現状と課題 4

第 3 章　人材育成等の方針 9

第 4 章　取組方針 13

1　人材確保

(1) 公務の魅力発信 14

(2) 多様な試験方法の実施 15

(3) 多様な人材の採用 16

2　人材育成

(1) 管理職のマネジメント力の強化 17

(2) 外部研修の活用 18

(3) 庁内研修の充実 18

(4) 自発的学習の促進 19

(5) 人事評価制度のアップデート 19

(6) 高度な人事管理 20

(7) デジタル人材の確保、育成 20

3　環境改善

(1) ワークライフバランスの推進 22

(2) 働きやすい職場環境の構築 23

(3) 職員のエンゲージメントの把握 23

第 5 章　推進体制と役割 24

第 6 章　実施スケジュール 25

第１章　策定の背景、目的等

1　策定の背景と目的

平成 9 年 11 月、旧自治省から地方公共団体に対し、職員の能力開発を効果的に推進するため、人材育成に関する基本方針を策定するよう要請がありました。

本市では、社会の急激な変化や多様化する行政ニーズに対応し、「魅力あるまちづくり」を進めるため、平成 17 年 5 月に「笛吹市人材育成基本方針」を策定し、これまで数回の改定を経ながら、職員の人材育成を進めてきました。

しかし、近年、少子高齢化の進行、生産年齢人口の減少をはじめ、個人のライフプランや価値観の多様化、大規模災害、感染症などの新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展等によって、行政課題が複雑、多様化しており、職員に求められる能力も仕事の仕方も、大きく変化しています。地方公共団体における人材育成・確保の重要性は、以前にも増して高まっている状況です。また、行政のデジタル化による省力化、生産性の向上などを支える人材の育成・確保も急務となっています。

こうした状況を踏まえ、「第 3 次笛吹市総合計画」に掲げる市の将来像「ハートフルタウン笛吹～優しさあふれるまち～」の実現に向け、笛吹市職員としてどのような人材が必要なのか、どのように人材を育成していくのかなど、今後の人材育成等に関する方向性を明確にするため、笛吹市人材育成基本方針を全面的に見直し、人材確保に関する内容も包含した「笛吹市人材確保・育成基本方針（以下「本方針」という）」として策定することとしました。

今後、本方針に基づき、人材確保、人材育成、職場環境の改善等の取組を一層強化していきます。

なお、本方針は令和 5 年度に総務省が発出した「人材育成・確保基本方針策定指針」を参酌しながら内容を整理しました。

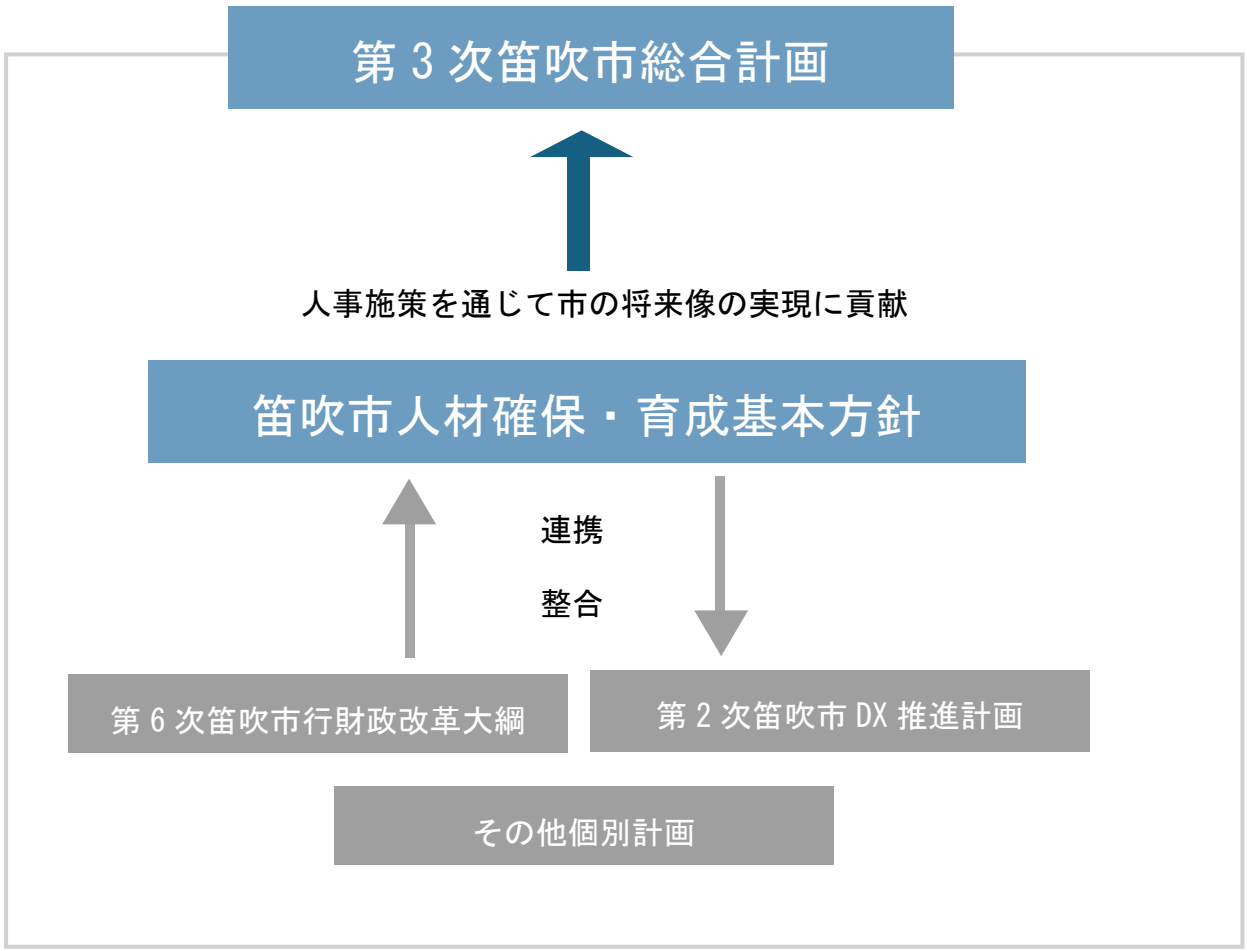
2　計画期間と他の計画との関連

(1)計画期間

本方針は、市の将来像「ハートフルタウン笛吹～優しさあふれるまち～」の実現に向けた職員の人材育成等の基本的な方向性を示したものであるため、計画期間は、第 3 次笛吹市総合計画に合わせて、令和 8 年度から令和 15 年度までの 8 年間とします。ただし、計画期間中においても、社会情勢等の変化に合わせ、必要に応じて随時見直しを行います。

(2)他の計画との関連

本方針は、人事施策を通じて、第 3 次笛吹市総合計画に掲げる市の将来像の実現に貢献します。また、第 6 次笛吹市行財政改革大綱や第 2 次笛吹市 DX 推進計画などの関連計画とも密接に連携し、整合性を保ちながら推進します。



第 2 章　現状と課題

1　社会環境、職員数等の変化

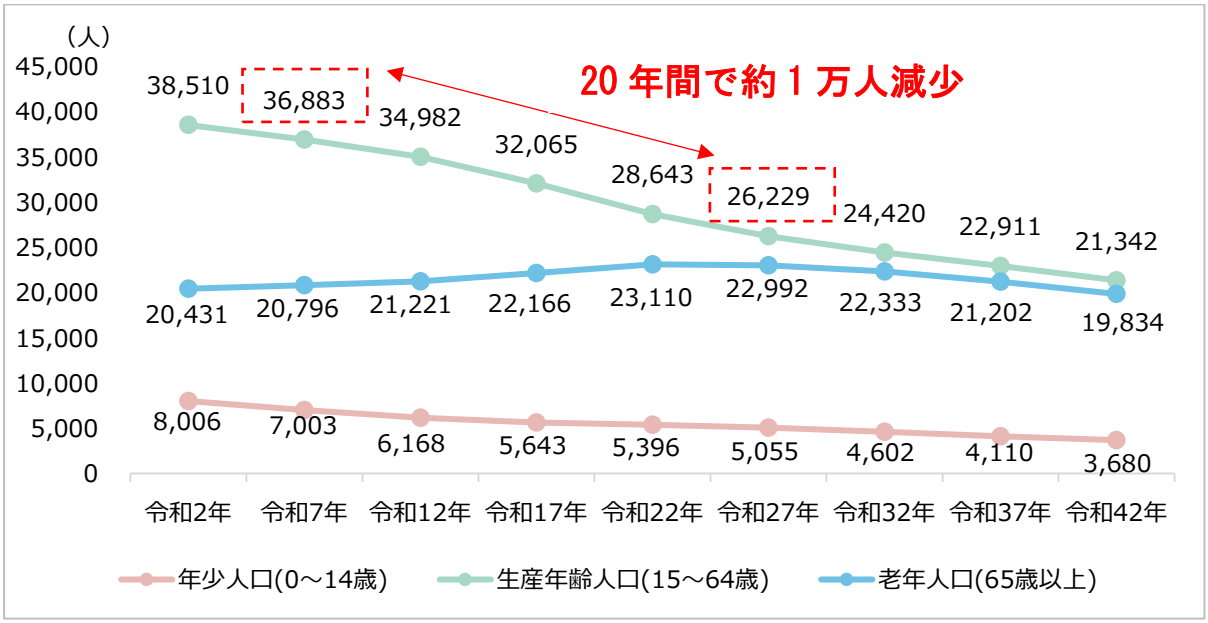
(1) 生産年齢人口の減少

国立社会保障・人口問題研究所の将来推計によると、笛吹市の 15～64 歳の生産年齢人口は、令和 7 年から令和 27 年までの 20 年間で約 1 万人減少すると予測されており、今後、労働力不足が一層深刻化することが見込まれます。

課題

- 新規採用職員の確保困難
- 民間企業との人材獲得競争の激化

図表 1:令和 2 年から令和 42 年までの年齢 3 区分の将来推計人口



出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和 5 年推計）」を基に作成

(2) 大規模災害、感染症などの新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展

大規模災害や感染症などの新たなリスクの顕在化、DX、グローバル化など、複雑化・多様化する行政課題やニーズへ対応するため、職員に求められる能力は大きく変化しています。自発的に学び、成長し、新たな発想で課題解決に取り組むことのできる人材が求められます。

また、デジタル社会の進展で、生成 AI をはじめとしたデジタル技術が急速に進化しています。こうしたデジタル技術は、行政サービスの向上、業務の効率化や省力化、生産性の向上などにつながることが期待されることから、その活用は一層重要性を増しています。職員のデジタル技術の理解促進、本市のデジタル化を推進する人材の確保及び育成を進めていく必要があります。

課題
・複雑化する行政課題に対応できる能力を持つ人材の確保、育成
・デジタル人材の確保、育成

(3)働き方に対する価値観の変化

官民を問わず、職場に求める価値観として、「仕事のやりがい」「組織への貢献の実感」「自己成長」等が重視されるようになっています。職員一人一人がやりがい、充実感を持ちながら働き、ライフステージに関わらずその能力を最大限に発揮できるよう、多様な働き方や、育児・介護、自己啓発などにも取り組みやすい職場環境づくりを推進することが重要です。

課題
・「やりがい」や「自己成長」への期待に応える体制の強化
・育児・介護、自己啓発等を支援する職場環境の充実

(4)職員数及び職員構成の変化

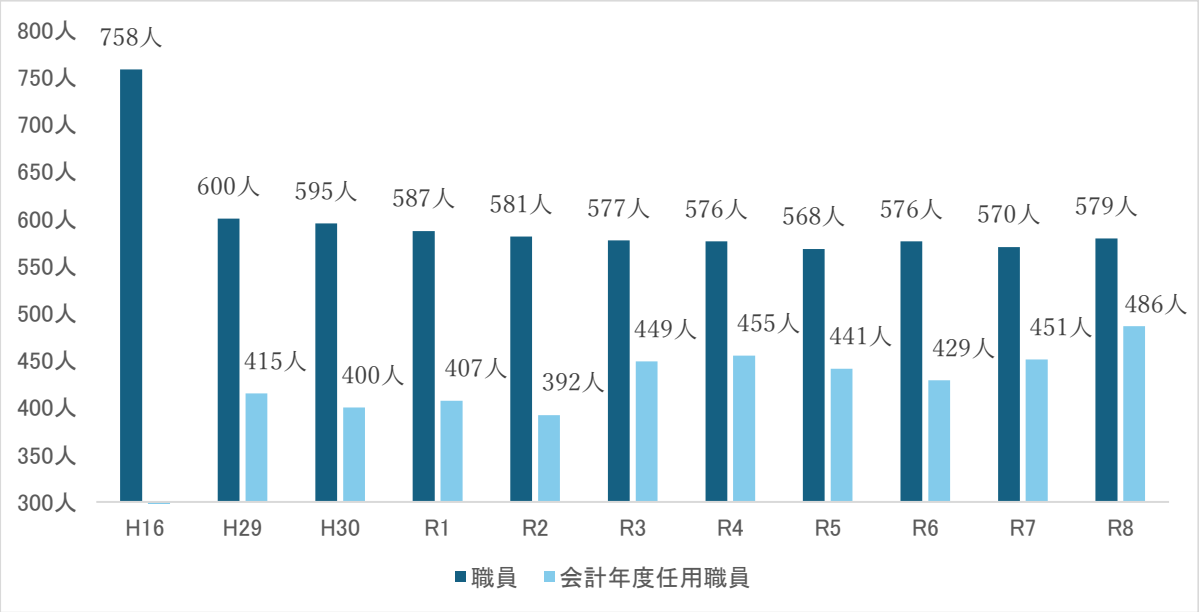
正職員数は、町村合併時の 758 人をピークに減少し、令和 8 年 4 月 1 日現在、579 人となっています。一方で、会計年度任用職員の数は増加しています。年齢別の正職員構成を見ると、20 代の職員数が少なく、50 代の職員が多い状況です。20 代の職員は今後の採用で増えていく可能性がありますが、40 代前半の職員数が希薄であり、職員全体の年齢構成に偏りがみられます。

市では、国が主導する定員適正化の流れを踏まえ、合併以降、定員適正化計画に基づき、正規職員数の削減に取り組んできました。しかし、社会経済情勢の変化に伴う行政需要の拡大や、市民ニーズの高度化・多様化により事務量が増加しているにもかかわらず、事務事業の整理が十分に進まないまま正職員数を削減してきたため、その不足を補う形で会計年度任用職員の任用が拡大した側面があります。

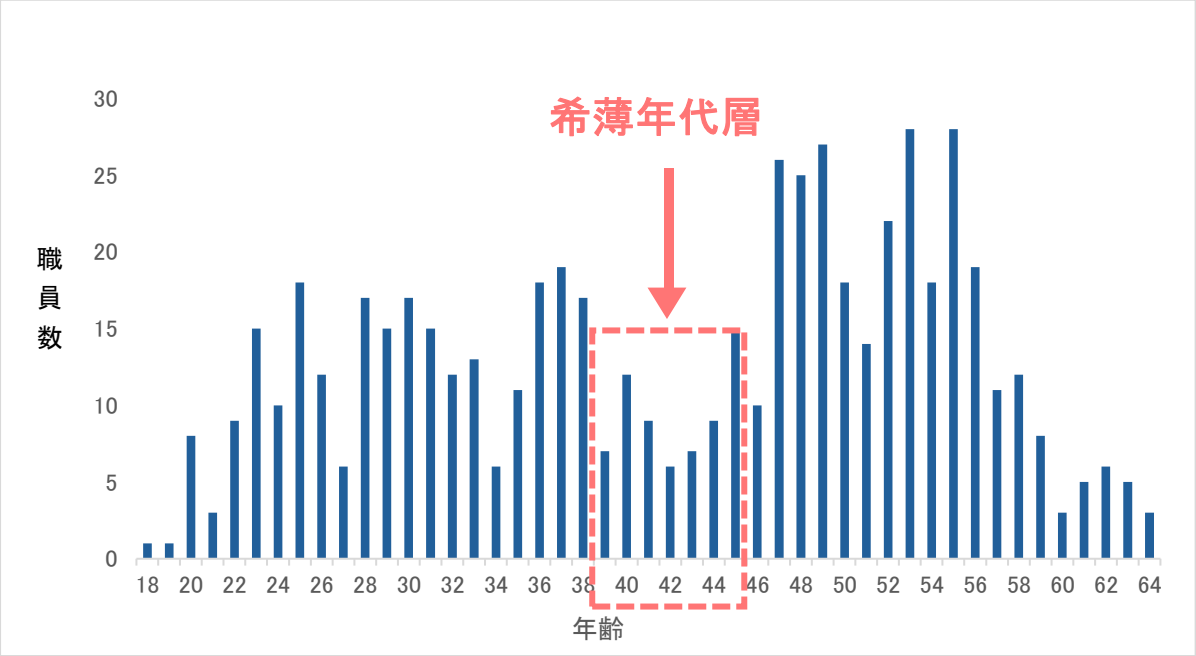
この反省を踏まえ、現在は業務量に見合った適正な職員数を確保することを重視し、正職員数の無理な削減は止め、積極的な採用活動を通じて組織の充実を図っているところです。

課題
・正職員一人当たりの業務負担の増加
・組織の世代バランスの不均衡

図表 2：職員数の推移



図表 3:年齢別職員数（R8.4.1 時点）

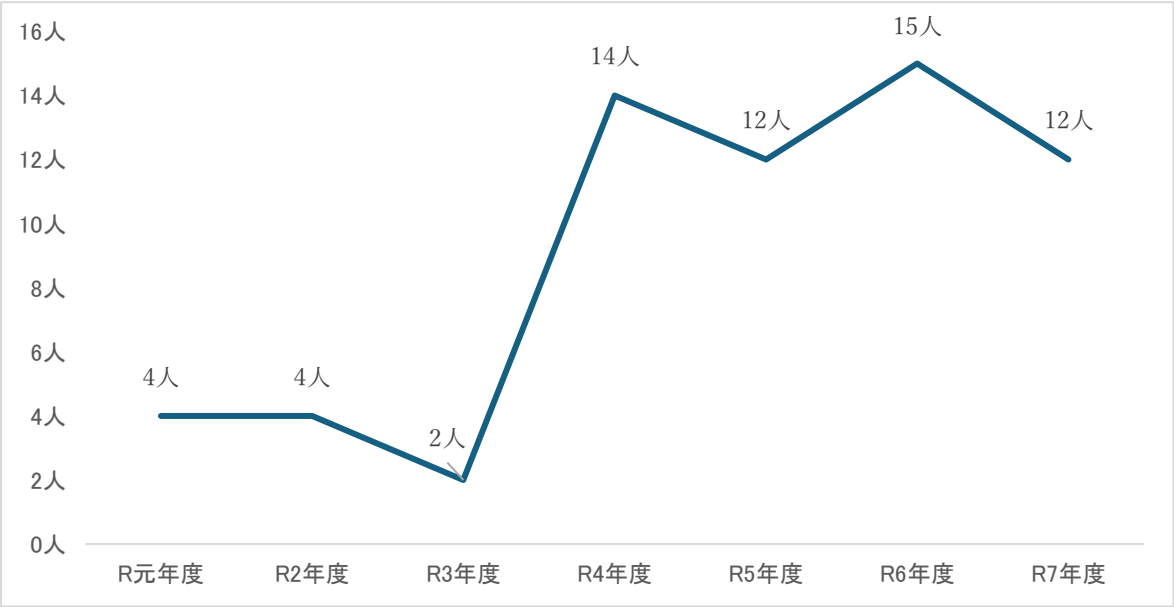


(5)早期退職者数

令和 4 年度以降、早期退職者数は毎年 10 人以上で推移しています。主な退職理由としては、子育てや親の介護といった家庭の事情、農業への従事、他業種への転職のほか、健康上の理由も挙げられます。

課題
- 多様な働き方の推進
- 職員の定着率の向上

図表 4:早期退職者数の推移



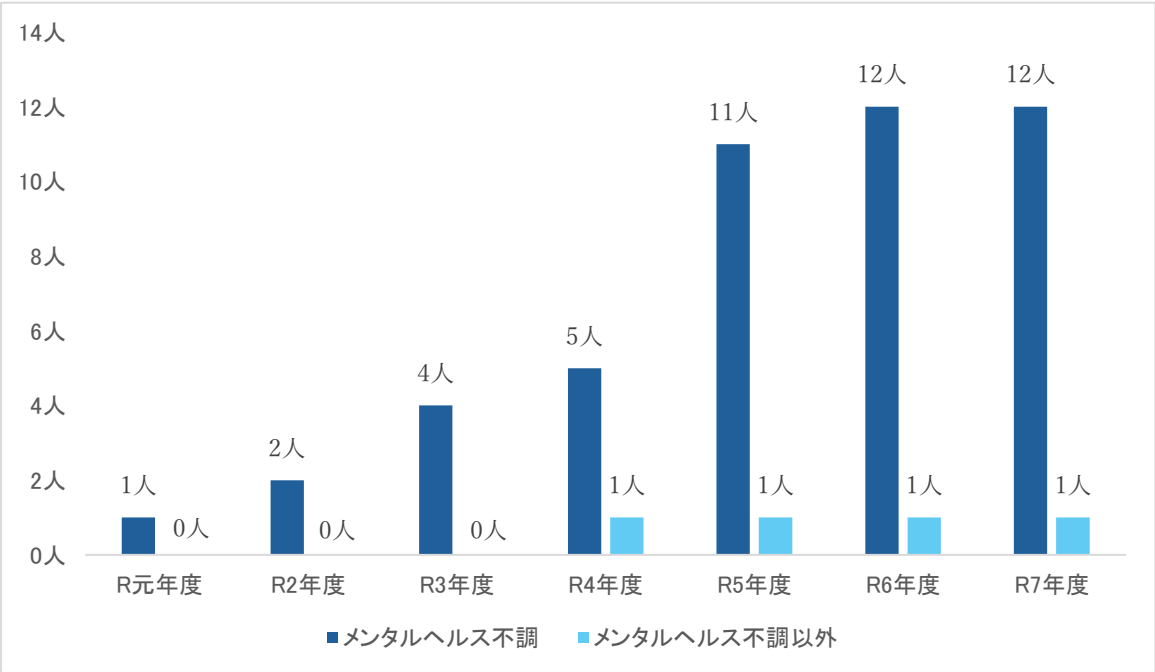
(6)傷病休暇取得者数

メンタルヘルス不調で休職する職員が増加しています。職員が心身ともに健康で働き続けられるよう、メンタルヘルス対策が急務となっています。

課題

・メンタルヘルス対策の強化

図表 5:傷病休暇取得者数の推移



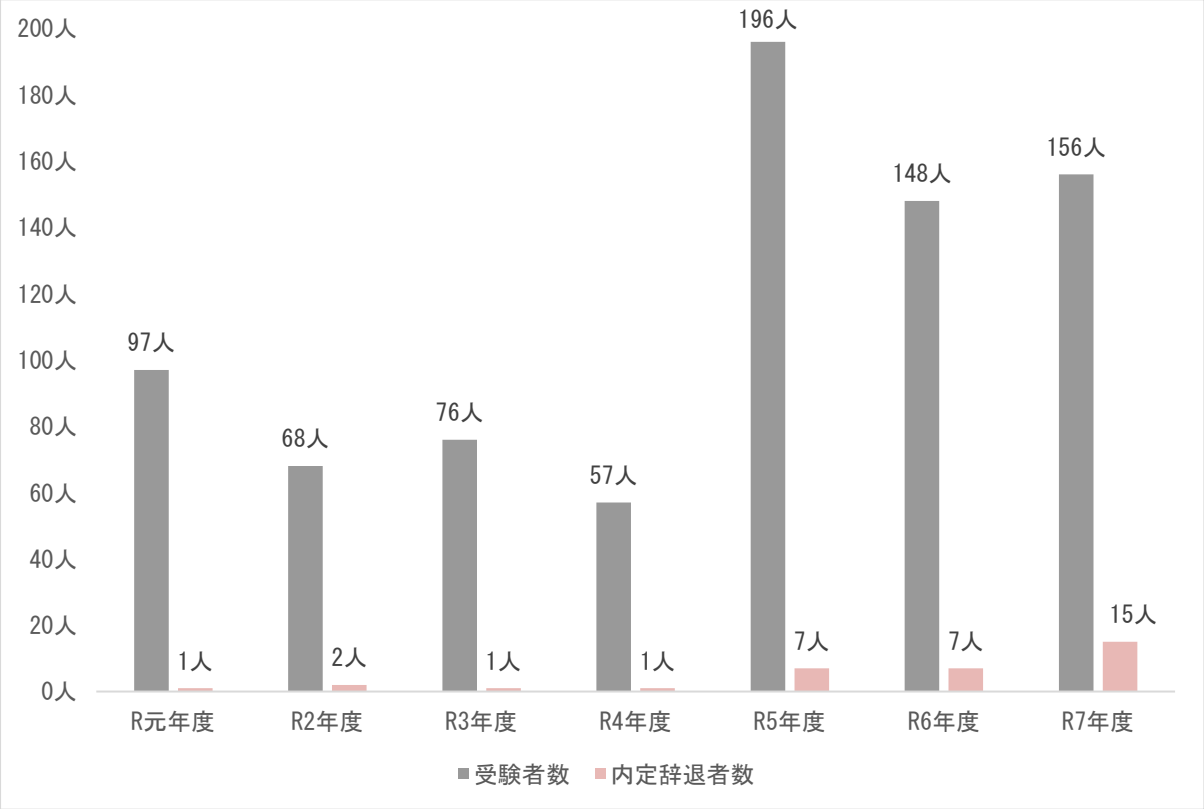
(7)職員採用試験の状況

職員採用試験については、受験者数が減少傾向にあったことから、受験機会の拡大を図り人材を確保するため、令和5年度に、試験実施時期の早期化、公務員特有の専門試験の廃止、全国で受験可能なテストセンター方式の導入など、試験方法の工夫を図りました。その結果、令和5年度以降は受験者数が大幅に増加するなど、人材確保策として効果がでています。

一方で、最終合格後の内定辞退者も一定数おり、課題となっています。

課題
・公務の魅力発信
・内定辞退の抑制

図表6:職員採用試験の状況



第３章　人材育成等の方針

1　基本的な考え方

市政運営を支えるのは職員一人一人です。職員が自らの能力を向上させることが組織全体の成長につながり、ひいては市民から信頼される組織の確立につながります。

市町村を取り巻く環境が日々変化している中で、引き続き、質の高い行政サービスを提供するためには、職員が自身の能力開発に取り組むことはもちろん、組織としても個々の力を最大限引き出すよう取り組むことが重要です。

こうした考えの下、本方針に基づき人材育成等に関する取組を一層強化します。

2　目指す職員像

「笛吹市に誇りを持ち、市民に寄り添い、
挑戦と成長を続ける職員」

市の将来像「ハートフルタウン笛吹～優しさあふれるまち～」の実現のためには、職員が、市に愛着と誇りを持ち、地域の歴史、文化、特色を深く理解するとともに、市民一人一人の声や多様なニーズに耳を傾け、寄り添うことが重要です。そして、挑戦と自己成長を続け、日々変化する社会や行政課題に柔軟に応え、市の更なる発展に貢献していくことが求められます。

また、本市では、市長の想いを職員と共有し、ともに市政を推進していくという意識の醸成のため、毎年、行動テーマを設定しています。これまでの行動テーマを振り返ると「自己成長と責任の自覚」「変化への対応と挑戦」といった方向性が一貫して見られます。上記の目指す職員像は、これらも踏まえつつ検討しました。

これまでの行動テーマ

平成 30 年「今を変え、常識を変え、自らを変えていく」
平成 31 年「自分視点から全体視点へ～時には市長になったつもりで考えよう」
令和 2 年　「役割と責任～果たすべき役割を明確にし、責任を全うすべし」
令和 3 年　「現状維持は衰退～チャレンジを求めます」
令和 4 年　「TAKE ACTION まず行動を起こそう」
令和 5 年　「目的を問い、責務を果たす」
令和 6 年　「仕事は想像から始まる」
令和 7 年　「『前例なし』に『チャンスあり』」
令和 8 年　「原点を胸に挑戦を」

3　求められる職員姿勢

職員には、市政運営に携わる者として、市民の期待に応える高い意識と行動が求められます。目指す職員像を体現するために、以下の 5 つの姿勢を大切にします。

(1)　**行政のプロ意識を備えた職員**

自らの役割と責任を自覚し、法令や規範を遵守するとともに、高い専門性と倫理観をもって公正かつ公平に業務を遂行します。

(2)　**やさしさあふれる職員**

市民一人一人の立場や気持ちに寄り添い、やさしく、思いやりを持って接し、市民の安心と信頼を築きます。

(3)　**新しいことにチャレンジする職員**

積極的に新しい施策や技術の導入に取り組みます。失敗を恐れず挑戦し続ける姿勢を持ち、市民の期待に応える行政を実現します。

(4)　**柔軟性と対応力を備えた職員**

柔軟な発想と行動力を持ち、状況の変化などに迅速かつ的確に対応し、問題解決を図ります。

(5)　**成長し続ける職員**

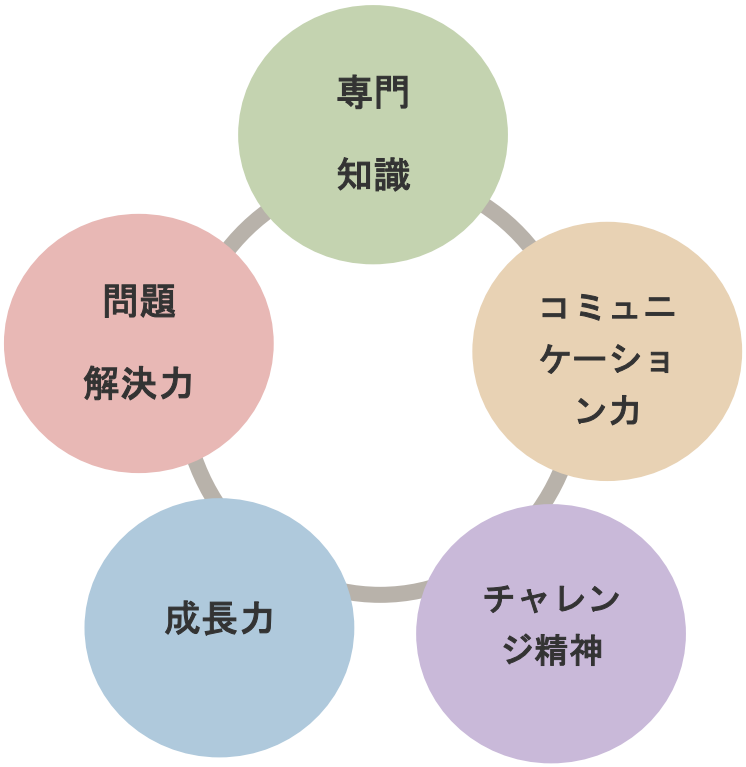
職員一人一人が自己研鑽に努め、絶えず自己成長を続け、市の将来像実現に貢献します。

4　目指す職員像に向けて基礎となる能力

職員は、「3 求められる職員姿勢」を日々の業務の中で具体的に実践するとともに、その基盤ともなる基礎的な能力の向上にも努めていく必要があります。

本方針では、職員が身につけるべき基礎的な能力として、「専門知識」「コミュニケーション力」「チャレンジ精神」「成長力」「問題解決力」の 5 つを位置づけました。庁内外の職員研修や人事評価制度などと密接に連携しながら、この 5 つの基礎的能力を高めることができるよう取り組みます。

【5 つの基礎的能力】



専門知識	担当業務や所属組織に必要とされる知識・情報の習得と応用力。政策立案や業務遂行に不可欠な技能や法令理解を含む。
コミュニケーション力	組織内外の関係者と円滑に情報交換・意思疎通を図り、信頼関係を築く能力。協働や折衝、部下指導も重要な要素。
チャレンジ精神	変化や困難な課題に積極的に取り組む意欲と行動力。新しい領域や改善への挑戦姿勢も必要。
成長力	自己の課題を認識し、知識や能力を継続的に向上させる力。公務員としての倫理観や責任感も含む。
問題解決力	課題を的確に発見し、原因分析から解決策の実行までを効果的に行う能力。コスト意識や効率性の確保も重視。

5　階層別に必要とされる具体的な能力

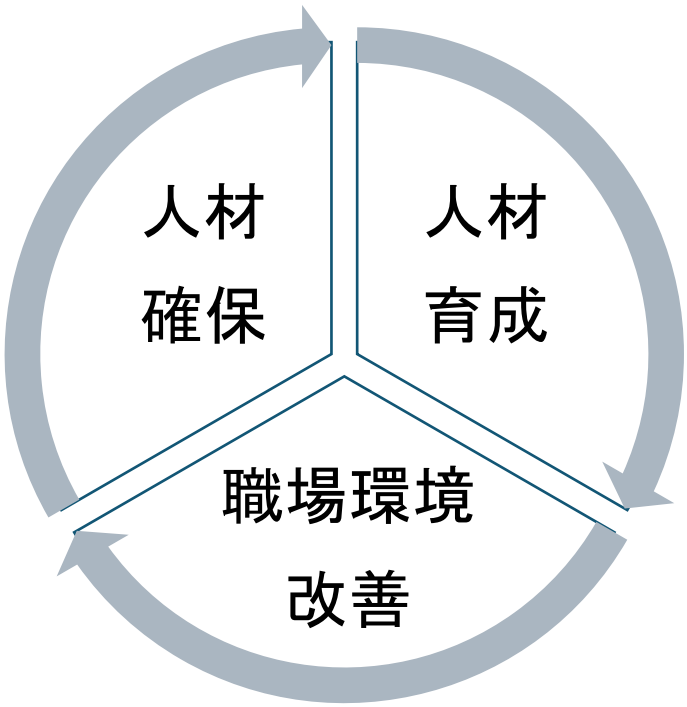
基礎能力 / 階層	専門知識	コミュニケーション力	チャレンジ精神	成長力	問題解決能力
部長級	・市政運営に関する総合的かつ戦略的思考 ・豊富な知識と経験に基づく政策決定力	・多様な利害関係者間の意見調整及び合意形成を実現する能力 ・ビジョン伝達力	・部局全体の改革や新規事業推進の旗振り役	・組織の将来を見据えた自己研鑽と部下育成	・部局横断的な複雑課題の解決を指導 ・多角的な視点を含めた意思決定力
課長級	・人材及び業務マネジメント力 ・所属の業務内容、関連法令等に関する深い知識 ・高度な政策立案力	・折衝交渉力 ・所属内外の調整力 ・意思決定に関わる論理的な説明力 ・指導育成力	・困難な課題にも果敢に取り組み、リスクを見極めつつ挑戦する ・失敗を恐れず試行錯誤を促す職場環境をつくる。	・自身のマネジメント力向上に努めるとともに、部下の成長を支援する。	・課題解決に向けた部局横断的な調整力 ・課題を分析し、合理的な解決策を検討、実施する。
係長級（課長補佐・主幹・副主幹）	・担当業務の高度な専門知識 ・業務遂行力 ・情報を収集及び分析し、有効活用する ・政策立案力	・折衝交渉力 ・所属内の調整力 ・指導育成力	・新規事業や新たな業務手法等への積極的な挑戦	・指導育成力の向上 ・自己成長と業務の専門性の深化	・課題を的確に把握し、適切な解決策を考案・提案し、実行する。 ・コスト意識と業務改善の推進
主査・主任	・担当業務の専門的知識の習得及び深化 ・業務遂行力 ・情報収集と分析 ・政策立案力	・対話力 ・正確で分かりやすい説明力	・担当業務の課題解決への挑戦	・自己成長と業務の専門性の深化	・課題を迅速に発見し、上司や同僚と連携して解決を図る。 ・コスト意識と業務改善の推進
主事	・法令や公務員倫理等の理解と徹底 ・担当業務の知識と関連法令の習得	・報連相の徹底 ・上司・同僚との円滑な意思疎通能力 ・正確で分かりやすい説明力	・担当業務に積極的かつ前向きに取り組む姿勢	・指示された業務を確実に遂行し成長意欲を持つ	・課題や問題の発見と報告、基本的な問題解決手法の実践 ・コスト意識

第 4 章　取組方針

今後も本市が持続的に発展し、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、優秀な人材の確保と育成が不可欠です。

本方針では、「人材確保」「人材育成」「職場環境改善」の 3 つを今後の取組の柱とし、相互に連携しながら進めます。

幅広い視点や能力を持った職員を確保し、充実した人材育成の機会を提供しながら、職員一人一人が自己の専門性やチャレンジ精神、成長力等を高めていけるよう取り組みます。同時に、より働きやすい職場となるよう、職場環境改善に向けた取組を進めることで、職員の意欲を向上し、個々の成長が組織全体の活力となっていく好循環を生み出します。



1　人材確保

(1) 公務の魅力発信

優秀な人材を確保するためには、公務員としてのやりがい、誇りなどを市民や求職者にピーアールし、公務に関心を持ってもらうことが大切です。

次のような取組を通じて公務員の職業イメージを向上させるとともに、市役所で働くことへの関心と職員採用試験への応募意欲の喚起を図ります。

ア　市役所で働く職員の生の声や成功事例を積極的に発信

職員のリアルな働き方や仕事のやりがいを、SNS などを通じて広く伝えることで、公務員の魅力をわかりやすく発信します。また、合同企業説明会や転職セミナーなどのイベントに積極的に参加し、幅広い層にアプローチします。

イ　学生インターンシップの充実

学生を対象にしたインターンシップを積極的に展開し、業務体験を通じて公務員の仕事を理解してもらう機会を提供します。職場の雰囲気や業務内容を身近に感じてもらい、参加者の進路選択の一助とします。

ウ　学校、大学へのアプローチ強化

近隣の高校や県内の大学を訪問し、職員採用試験の案内を行うほか、学校内での説明会や相談会を開催するなど、積極的に営業活動をします。公務員の役割や笛吹市の魅力を直接伝え、公務員に対する関心を高めます。

エ　若手職員との意見交換の場の提供

若手職員が自身の経験ややりがいを語る場を設け、求職者が気軽に意見交換できる機会を提供します。直接話を聞くことで、公務員への理解が深まり、応募意欲の向上につなげます。

オ　内定者イベントの実施

内定者同士の交流や内定者と若手職員との交流を通じて、不安解消や業務への理解を深め、入庁意欲の向上を図ります。

(2) 多様な試験方法の実施

これまでも試験実施時期の早期化、公務員特有の専門試験の廃止、全国で受験可能なテストセンター方式の導入など、試験方法の工夫を図ってきました。

今後も、受験者増加につながる試験方法などを検討し、知識だけでなくコミュニケーション能力や課題解決力など実務に直結する能力を多角的に評価できる体制を整えます。

ア　会計年度任用職員正規登用枠の新設

会計年度任用職員から正職員への登用を促進するための採用枠を新設します。職員のキャリアアップの道筋を明確にし、意欲の高い人材の定着と活躍を支援します。

イ　大学 3 年生枠の新設

大学 3 年生を対象とした採用枠を新設し、在学中からの早期接触と採用機会を創出します。将来的な人材確保につなげるため、若年層に対する積極的なアプローチを強化します。

ウ　学校推薦枠の新設（技術職）

採用困難な土木職、建築職において、一部試験免除等のメリットを持たせた推薦枠を新設し、学校から推薦させることで、優秀かつ意欲の高い人材の獲得を図ります。

エ　育成枠の新設

土木職、建築職などの人材確保が課題となっている専門職に対し、内部で人材を育成することを前提とした「育成枠」を新設します。育成枠で入庁した職員に対しては、学習時間の確保ができるような勤務配慮、資格取得にかかる費用の助成などの支援を行い、働きながら専門性を身につけ、将来的にその分野で主戦力となる人材の育成を目指します。

(3) 多様な人材の採用

多様な経験や専門性を持つ外部人材を積極的に登用し、市の課題解決や市民サービス向上につなげます。

ア　特定任期付職員の採用

高度化、多様化する行政課題に対応するため、内部だけでは確保しにくい高度な専門知識や技能を持つ人材を一定期間任用します。

イ　地域おこし協力隊等の活用

地域資源の活用や地域活性化に貢献するため、地域おこし協力隊などの受け入れを積極的に進めます。市外からの多様な人材が地域に根ざし、新しい視点や力を行政に取り入れます。

2　人材育成



(1)管理職のマネジメント力の強化

管理職は、部門の目標達成や部下の育成など、組織の円滑な運営に欠かせない役割を担っています。様々な課題に柔軟かつ的確に対応していくためには、高いマネジメント力が必要です。また、部下一人一人の業務状況はもちろん、健康状態にもきめ細かく気を配り、変化にいち早く気づくことが求められます。こうした力を更に高めるため、研修の充実をはじめとした各種施策に取り組んでいきます。

ア　管理職マネジメント研修の実施

リーダーシップ、部下育成、目標管理、コミュニケーション、意思決定や問題解決力など、マネジメント技術を体系的に学ぶ研修を開催します。併せて、部下一人一人の表情や態度、健康状態など日常の細かな変化に目を配り、些細な変化にも気づき対応できる細やかな観察力の養成にも力を入れてきます。こうした日頃からの「部下の様子をよく見る」という意識を高めることで、職員の健康面や業務上の課題に早期に気づき、適切な支援や対応につなげます。

イ　マネジメント力向上のための目標設定と評価連動

管理職(課長級)は、人事評価にマネジメントに関する目標設定を加え、人事評価とマネジメント力の連動を図ります。

ウ　管理職の処遇改善

管理職のマネジメント領域が広がっていることや、その重要性が高まっていることから、処遇と責任の一致を図るとともに、管理職の魅力向上につなげるため、管理職の処遇改善を検討します。

(2) 外部研修の活用

専門的かつ先進的な知識や技術を習得するために、様々な外部研修プログラムに積極的に参加します。最新の政策動向や専門分野の深掘りが可能となり、庁内では得られにくい視点やスキルを身につけます。

ア　市町村職員研修所、市町村アカデミー、国際文化アカデミー、自治大学校、生産性の船などでの研修

各種研修機関が提供する多様なプログラムを活用し、職員の専門知識や実務能力を高めます。

イ　国、県、他の地方公共団体、民間企業等への職員派遣

広域的な視野や異業種の知見を習得するために、国や県、他の地方公共団体、さらには民間企業への職員派遣を検討します。現場での実務経験やネットワーク構築を通じて、多角的な課題解決力を身につけます。

(3) 庁内研修の充実

階層別や職種別に必要な能力の体系的な育成を目指し、計画的かつ継続的な研修プログラムを作成します。地域課題や笛吹市の特色を踏まえた内容の充実を図るとともに、新たな施策や制度改正に対応できるよう都度研修内容の見直しを行い、職員のスキルアップと知識のアップデートを継続的に支援します。

ア　研修プログラムの整備

職員の能力向上を効果的に行うため、体系的な研修プログラムを作成し、職員の職位に応じた能力向上を図ります。

イ　定期的な庁内ニーズ調査に基づく研修の実施

定期的に庁内でニーズ調査を実施し、その結果を踏まえて、研修を計画・実施することで、ニーズや実情に即したスキルアップを促進します。

(4) 自発的学習の促進

職員の自己成長を追求することが、組織全体の発展につながります。そのため、自発的な学習を促進するための支援策を強化し、意欲ある職員が自主的に知識や技能を習得できる体制を整えます。

ア　資格取得助成制度の見直し

職員の専門性向上を支援するため、資格取得助成制度の内容を見直し、資格取得をしやすい環境づくりを進めます。

(5) 人事評価制度のアップデート

人事評価制度は、職員の能力・意欲の向上等を図る極めて重要な役割を担っています。部下の優れている能力や今後伸ばすべき能力を、本人へ適切にフィードバックすることで、職員の成長実感とキャリアビジョンの形成につながるとともに、組織への貢献度の見える化が可能となり、仕事のやりがいを感じることにも寄与します。人事評価制度が効果的に行われ、職員の成長につながるよう、本方針の内容を踏まえて制度の見直しを図るとともに、人事評価結果の昇給等への反映を進めるなど、人事評価結果の活用を進めます。

(6) 高度な人事管理

組織の持続的な成長と職員の能力発揮を促進するためには、人材の適正な配置と効果的かつ計画的な育成が不可欠です。そのため、職員一人一人の適性や能力を正確に把握し、高度な人事管理を実現する仕組みを整備します。

ア　職員の適性の把握

近年、職員採用試験で適性検査を実施しています。今後は、職員一人一人の適性や能力を客観的に把握し、適正な人事配置と効果的な人材育成を推進するため、職員に対しても適性検査を実施します。

イ　キャリア形成の支援

職員が、自身の将来のキャリアを主体的に考え、必要な能力や経験を計画的に身につけられるよう、キャリア形成を支援します。

ウ　タレントマネジメントシステムの導入

職員の能力、経験、適性、人事評価結果、キャリアビジョン等の人事情報を一元的に管理・可視化できる「タレントマネジメントシステム」を導入し、データに基づき、それぞれの職員が能力を最大限発揮できる適材適所の人員配置と計画的な人材育成を進めます。

(7) デジタル人材の確保、育成

デジタル化が進展する社会において、ニーズに即した行政サービスを恒常的に提供していくためには、組織全体がデジタル時代に対応できる体制へと変革することが必要です。DX の取組を庁内の各部署で円滑に進め、業務効率化、市民サービスの向上、地域課題の解決などが実現できるよう、デジタル人材の確保、

育成に取り組みます。

　特に、急速に進展するAI技術については、適切に活用しつつも、誤りやバイアスに気づき、自ら考え判断できる力を養うことを基本とします。AI に依存せず、主体的な思考力と問題解決力を重視した育成を推進します

3　職場環境改善

(1) ワークライフバランスの推進

職員が仕事と生活の調和を図りながら、心身ともに健康で活力ある状態で働けるよう、ワークライフバランスを推進します。

ア　長時間労働の是正

職員の過重な労働を防止するため、勤務状況を適切に管理し、長時間労働の削減に努めます。

イ　勤務間インターバルの導入検討

勤務終了後から翌勤務開始までの一定時間を確保する勤務間インターバル制度の導入を検討し、職員の十分な休息時間の確保を促進します。

ウ　時差出勤制度の活用促進

柔軟な勤務時間の選択を可能にする時差出勤制度の活用を促進し、生活スタイルに合わせた働き方を支援します。

エ　相互に支えあう組織風土の醸成

職員一人一人がライフステージや健康状態に応じて安心して働き続けられるよう、組織全体で支えあう体制を構築します。育児休業や傷病休暇等に伴う業務負担の偏りを防止するとともに、代替的に業務を担う職員の貢献を適切に評価し、手当等の処遇を検討します。

(2) 働きやすい職場環境の構築

職員が安心して力を発揮できるよう、心身の健康保持や働きがいの向上を図り、誰もが快適に働ける職場づくりを推進します。

ア　開庁時間の短縮

現在、窓口の開庁時間と職員の勤務時間が同じであるため、始業前や終業後に恒常的な時間外勤務が発生しています。これらを解消するとともに、市民サービスの充実に向けた検討を行う時間を確保するため、開庁時間の短縮に向けて取り組みます。

イ　予防的な視点を重視したメンタルヘルス対策の強化

職員の心の健康を守るため、早期発見・予防を重視したメンタルヘルス対策を充実させ、相談体制やケアの強化を図ります。

ウ　ハラスメント対策の強化

あらゆるハラスメントを防止するための啓発活動や相談窓口の整備を推進し、安全で尊重し合える職場環境の実現に努めます。

(3) 職員のエンゲージメントの把握

エンゲージメントとは、各個人の働きがいや意欲、組織に対する「愛着」などを意味します。職員が 組織に愛着を持ち、成長することで、それが組織全体の成長につながります。職員のエンゲージメントを把握し、組織力の向上、個人の意欲向上、人材の定着などにつなげていくことが重要です。

職員のエンゲージメントを把握するため、定期的なアンケート調査や面談を通じて、職員の満足度や課題意識を把握する体制を強化します。

第 5 章　推進体制と役割

本方針を踏まえて、様々な人事施策に取り組んでいきます。具体的な取組状況については、庁議で報告するなど、庁内で理解を得ながら、組織的に人材育成を進めていきます。

1　職員と組織の役割

(1)　職員

人材育成の主役は、職員一人一人です。職員は、日頃から「目指すべき職員像」を意識し、主体的に能力開発に取り組む必要があります。また、組織における自身の役割を認識しながら、学び合う環境を醸成し、円滑な人間関係を築き、部下や後輩の指導・育成に取り組みます。

(2)　管理職

人材育成は管理職の責務です。このことを自覚し、職場における人材育成に積極的に取り組むことが求められます。また、職場においてリーダーシップを発揮し、働きやすく、働きがいのある職場環境の整備に主体的に取り組んでいきます。

(3)　人事担当

職員が、日々の業務や研修等を通じて主体的に意識改革や能力向上に取り組むことを支援します。また「人材マネジメント」の視点に立ち、職員の採用・育成、処遇、職場環境の整備等を連携させた総合的な人材育成に取り組み、組織力の向上を図ります。

第 6 章　実施スケジュール

項目	内容	R9	R10	R11	R12～R15
人材確保	**(1) 公務の魅力発信**				
	ア　市役所で働く職員の生の声や成功事例を積極的に発信	実施			
	イ　学生インターンシップの充実	実施			
	ウ　学校、大学へのアプローチ強化	実施			
	エ　若手職員との意見交換の場の提供	実施			
	オ　内定者イベントの実施	実施			
	(2) 多様な試験方法の実施				
	ア　会計年度任用職員正規登用枠の新設	実施			
	イ　大学 3 年生枠の新設	検討、準備	実施		
	ウ　学校推薦枠の新設（技術職）	検討、準備	実施		
	エ　育成枠の新設	検討、準備	実施		
	(3) 多様な人材の採用				
	ア　特定任期付職員の採用	実施			
	イ　地域おこし協力隊等の活用	実施			

項目	内容	R9	R10	R11	R12～R15
人材育成	**(1) 管理職のマネジメント力の強化**				
	ア　管理職マネジメント研修の実施	実施			
	イ　マネジメント力向上のための目標設定と評価連動	検討、準備	実施		
	ウ　管理職の処遇改善	検討、準備、順次実施			
	(2) 外部研修の活用				
	ア　市町村職員研修所、市町村アカデミー、国際文化アカデミー、自治大学校、生産性の船などでの研修	実施			
	イ　国、県、他の地方公共団体、民間企業等への職員派遣	検討、準備、順次実施			
	(3) 庁内研修の充実				
	ア　研修プログラムの整備	実施			
	イ　定期的な庁内ニーズ調査に基づく研修の実施	検討、準備	実施		
	(4) 自発的学習の促進				
	ア　資格取得助成制度の見直し	検討、準備	実施		
	(5) 人事評価制度のアップデート	検討、準備	実施		
	(6) 高度な人事管理				
	ア　職員の適性の把握	実施			
	イ　キャリア形成の支援	実施			
	ウ　タレントマネジメントシステムの導入	検討、準備	設計	導入	

項目	内容	R9	R10	R11	R12～R15
人材育成	**(7) デジタル人材の確保、育成**	実施			

項目	内容	R9	R10	R11	R12～R15
職場環境改善	**(1) ワークライフバランスの推進**				
	ア　長時間労働の是正	実施			
	イ　勤務間インターバルの導入検討	検討、準備、順次実施			
	ウ　時差出勤制度の活用促進	実施			
	エ　相互に支えあう組織風土の醸成	検討、準備、順次実施			
	(2) 働きやすい職場環境の構築				
	ア　開庁時間の短縮	実施			
	イ　予防的な視点を重視したメンタルヘルス対策の強化	実施			
	ウ　ハラスメント対策の強化	実施			
	(3) 職員のエンゲージメントの把握	検討、準備	実施		