

裾野市人材育成基本方針(第4次改訂概要版)

◆令和7年4月より新たな裾野市人材育成基本方針へ変わります

職員は、新たな方針の求められる職員像を目指すため、自らの果たすべき役割と必要な能力を十分認識し、自主的かつ積極的な能力開発に努めるとともに、互いに聴き合い、教え合う居心地の良い職場風土づくりの担い手であることを自覚し、円滑な人間関係の構築と、部下や後輩の指導・育成に積極的に取り組む必要があります。

◆人材育成基本方針の改訂要因

- ・人材育成基本方針(3次改訂)の推進期間が令和6年度をもって終了する。
- ・ここ数年で職員を取り巻く状況が大きく変化している。

◆改訂にあたり

(1) 総務省が策定した人材育成・確保基本方針策定指針と整合

総務省が策定した人材育成・確保基本方針策定指針の概要(R5.12)

人材育成	リスキリングやスキルアップによる必要となる人材の計画的・体系的な育成
人材確保	新卒者に限らず、多様な経験等を持った経験者採用の積極的な実施
職場環境の整備	全ての職員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら、能力を最大限発揮できる職場環境の整備
デジタル人材の育成・確保	高度専門人材、DX推進リーダー、一般行政職員ごとに想定される人材像や役割を整理し、育成・確保を推進

(2) 職員アンケートを実施し、現方針を振り返り、現状・ニーズを把握

職員アンケート結果(一部)(別添資料4「アンケート調査結果報告書」参照)

現行の3次改訂の人材育成方針の認知度について、5割が認識していないと回答。
→特に若い世代に対する周知が求められる。

現行の求められる職員像7項目の達成度は、平均62%達成と回答。
→3次改訂をベースに、より高いレベルでの達成を目指す。

職員研修について、人事課による研修について、7割が人材育成に有効であると回答。
→引き続き人事課による研修が人材育成上必であると分析。更なる研修の充実が求められる。

職場の風土づくりについて、6割が職場での働きやすさを感じている。
→組織の状況は良好と判断できるが、働きにくいと感じる者がいることを前提にした取組が求められる。

人事管理について、今の職務や配置に満足していない職員が22%分布。
→人材確保・人事評価・人事配置それぞれの分野での満足度を上げ、職員一人ひとりが能力を発揮できる取組が求められる。

裾野市人材育成基本方針(第4次改訂概要版)

◆改訂のポイント

- ・職員アンケートにより現状を把握し、ニーズを改訂内容に反映
- ・職員が理解しやすい方針とするために理念等の整理修正
- ・人材育成システムをさらに機能させるための内容修正
- ・新たにデジタル人材の育成・確保についての内容追加
- ・人材育成の推進について、内容整理

国の策定指針と整合を図りつつ
3次改訂をアップデート

◆方針の計画期間

令和7年4月1日から令和13年3月31日までの6年間

◆人材育成の考え方

これまでの基本方針に掲げられた方向性を継承しつつ、「人」=「職員」こそが最大の「経営資源」という視点に立ち、人材マネジメントに取り組む。

裾野市人材育成基本方針(第4次改訂概要版)

◆求められる職員像(全職員に共通する目標として)

【職員像の理念】

市民の役に立ち、市民とともに歩む、「裾野市」を愛するプロフェッショナルな職員 (3次改訂を踏襲)

【求められる職員像】

(3次改訂の具体的な職員像)

(4次改訂の求められる職員像)

高い倫理感と強い使命感を備えた職員	→	高い倫理感と強い使命感を備えた職員
市民協働を原動力とするまちづくりのできる職員	→	市民協働・官民連携を推進できる職員
政策を立案し、実行できる職員	→	変化を恐れず、政策を立案し、実行できる職員
確かな職務遂行能力を身に付けた職員	→	経営感覚を身に付けたプロフェッショナルな職員
経営感覚を身に付けた職員	→	人とのつながりを大切にする職員
人とのつながりを大切にする職員	→	挑戦し粘り強くやり抜く職員
挑戦し粘り強くやり抜く職員	→	

裾野市人材育成基本方針(第4次改訂概要版)

◆取組の方向性と具体的な取組

3次改訂の「職員研修」・「職場風土づくり」・「人事管理」の3つの方策の柱を相互連携させた「人材育成システム」を更に機能させる。具体的な取り組みは別に「人材育成推進計画」を定める。

