



富士宮市
人材育成・確保基本方針

令和8年度～

目次

I. 策定の背景	1
II. 本方針の趣旨・位置付け	2
III. 目指す職場像・職員像	3
IV. 職階別に果たすべき役割・求められる能力	4
V. 具体的取組	
1. 人材の育成	5
2. 人材の確保	12
3. 職場環境の整備	16
VI. おわりに	20

I. 策定の背景

◆富士宮市の職員人材育成におけるこれまでの経過

「富士宮市人材育成基本方針」は、市の基本構想・基本計画である「第4次富士宮市総合計画」及び本市の経営方針である「富士宮市行政改革大綱」の策定を踏まえ、人材育成を推進するための基本的な方針として、平成18年3月に策定しました。その後、平成28年度に策定した「第5次富士宮市総合計画」及び平成30年に策定した「第1次富士宮市行政経営プラン」を受け、人口構造の変化や社会環境の急激な変化に対応するため、令和2年4月に本方針を改訂しました。改訂した方針では、私たち職員が目指すべき職員像を再確認するとともに、人材育成に関わる各種施策の趣旨及び今後の方向性を明らかにしました。

◆複雑化・多様化する行政課題

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少、個人のライフプランや価値観の多様化に加え、大規模災害や感染症といった新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展などにより、本市を取り巻く環境は大きく変化しています。また、若年労働力の不足により経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）が制約されることが見込まれる中、複雑化・多様化する行政課題に対応するためには、人材育成・確保の重要性が一層高まっています。また、近年、デジタルトランスフォーメーション（DX）への対応や大規模災害・感染症、公共インフラの老朽化対策、こども・子育て施策の充実など、喫緊の課題に対応する中で、専門人材の不足が深刻化しています。加えて、働き手側の価値観の変化を踏まえ、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮できるとともに、やりがいや成長実感を得られる職場環境の整備が求められています。持続可能な行政サービスを提供するためには、職員の能力を最大限に引き出し、組織力を強化していくことが重要です。

◆新たな富士宮市総合計画の策定

令和8年3月に、本市最上位の計画である「第6次富士宮市総合計画」が策定されました。この総合計画で掲げる目指すまちの姿（将来都市像）の実現に向けては、その基盤となる本市職員の人材育成及び人材確保を一体的に推進していく必要があります。

こうした状況の変化を踏まえ、令和2年4月に改訂した従来の人材育成基本方針を見直し、「人材育成」に加え「人材確保」及び「職場環境の整備」を含めた総合的な観点から、「富士宮市人材育成・確保基本方針」として全面的に改訂するものです。

II. 本方針の趣旨・位置付け

この人材育成・確保基本方針では、富士宮市の最上位計画である「**富士宮市総合計画**」に掲げる将来都市像の実現に向け、土台となる富士宮市職員の人材育成・確保に向けた取組について定めています。

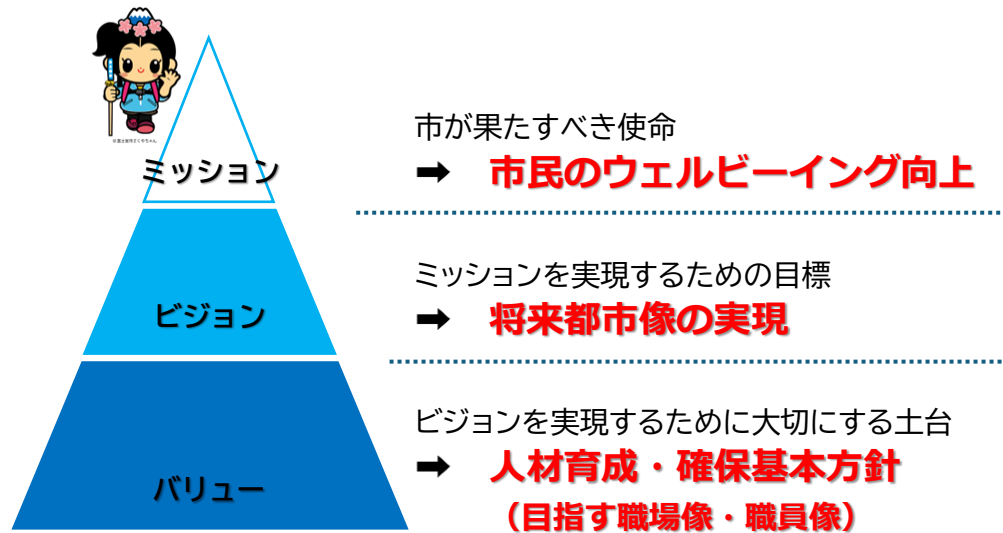
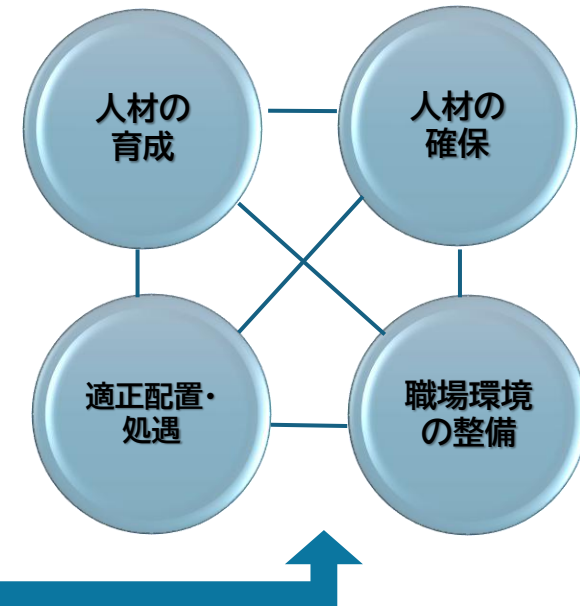
第6次富士宮市総合計画 将来都市像

富士山を心に 人の和と豊かな自然が織りなす 幸せ感じる富士宮

富士山という揺るぎない精神的支柱を「心」に据え、人々の温かな「和」と「豊かな自然」を織り合わせることで、市民一人ひとりが人生のあらゆる場面において「幸せ」を実感できる、ウェルビーイングなまちを共に創りあげていく――そうした願いを込めて定められました。

本方針は、将来都市像の実現に加え、総合計画の重点取組及び基本目標を着実に推進するため、市民の期待に応えることができる職員の人材育成・確保の基本的な方向性を示すものです。また、職員一人ひとりが自らの能力開発に主体的に取り組むことができるよう、**目指す職場像**や**目指す職員像**を定めます。さらに、本方針は、能力開発としての人材の育成の側面にとどまらず、人材の確保や適正配置・処遇、そして職場環境の整備といった様々な人事施策と連動・整合を図りながら推進します。

富士宮市
人材育成・確保基本方針



Ⅲ. 目指す職場像・目指す職員像

目指す職場像

市民とともに 職員も笑顔になれる職場

将来都市像の実現に向けては、職員一人ひとりがミッションやビジョンを共有し、主体的に取り組むことが求められます。職員がやりがいを感じ、安心して働くことができる職場とするためには、職員同士が円滑にコミュニケーションを図ることができる、風通しのよい環境が必要です。また、様々なライフステージにある職員が互いに支え合い、多様な働き方や価値観を認め合うことで、仕事と生活の調和が図られ、エンゲージメントの高い職場の実現につながります。

市民のウェルビーイングの向上を第一に考え、市民とともに職員自身も笑顔になれる職場を目指し、働きやすい環境の整備を進めます。

目指す職員像

未来を見据え 熱意と笑顔あふれる職員

目指す職員像の実現のため、求められる人材及び具体的な行動については次のとおりです。

1 思いやりのある職員

職員同士が互いに協力し合い、業務を遂行することで、市民満足度の向上につなげます。良質な行政サービスを生み出すため、様々な課題を自分事としてとらえ、相手の立場にたって物事を考えられる職員を目指します。

2 郷土愛を持った職員

地域の魅力を深く理解し、その価値を未来へつなげていくため、市職員としての誇りと使命感をもって業務を遂行します。その実現のため、積極的な情報収集や交流を通じて視野を広げ、適正な判断かつ柔軟な発想をもって地域に貢献します。

3 果敢にチャレンジする職員

スピード感とコスト意識を持って業務改善に取り組むとともに、社会環境の変化や市民ニーズを的確にとらえ、前例にとられないことなく、未来に向けて果敢にチャレンジし続けます。

一つ一つの業務が常に市民の暮らしにつながっていることを意識し、日々の業務に取り組むとともに、職員自らの成長を促すことができる環境の整備を進めます。



若手職員を対象にワークショップを実施し、第6次富士宮市総合計画に掲げる将来都市像からイメージされる職場像や職員像について話し合いました。



IV. 職階別に果たすべき役割・求められる能力

組織は、様々な職階の職員で構成されています。それぞれの職階に果たすべき役割を認識し、職責を全うすることが重要です。
 ※一般的な役割と求められる能力を示していますが、この限りではありません。

級	職階	主な補職	果たすべき役割	特に求められる能力
8級	部長級	部長	部局の責任者として、全市的・長期的な視点に立ち、市政の重要事項や施策方針を決定し、組織力を最大限に生かして政策を統率・推進する。あわせて、社会環境の変化や危機に的確に対応し、市民の立場に立った責任ある行政運営を行う。	
7級	課長級	課長	市の方向性を踏まえ、課題解決に向けた政策・事業を企画・立案し、関係者との調整・折衝を行う。職場の目標や課題を明確にし、職員の能力を引き出す人材育成と業務進行管理を通じ、組織のパフォーマンス向上を目指す。	
6級	課長補佐級	室長 主幹	管理職を補佐するとともに、所属内外の調整を担い、組織運営を円滑に進める。豊富な知識と経験を活かし、課題の整理や解決策の提案など、管理職の意思決定を支える役割を果たす。あわせて、着実な実務の遂行とともに、係員に対する適切な指導・助言を行う。	
5級	係長級	係長 主任主査	課題を発見・整理し、上司の指示のもと事業を企画・立案するとともに、関係者との調整・折衝を行う。職場の目標を共有し、係員の能力を最大限に引き出しながら、業務の進行管理と指導育成を行う。	
4級	主査級	主査	所管業務に関する高度な知識と経験を活かし、業務の遂行・管理・改善を行う。部下や後輩への指導・助言を行うとともに、課題の発見と解決策の提案を通じて、組織の円滑な運営をサポートする。	
3級			業務の中心的役割を担う職員として、上司や同僚と円滑なコミュニケーションを図り、業務を推進する。同僚への業務支援を行うとともに、業務に必要な知識・経験を蓄積し、政策形成能力の向上を図る。	
2級 1級	係員級	主事 事務員	担当業務に必要な専門知識を習得し、課題の発見と改善に努めながら、正確かつ迅速に業務を遂行する。適切な報告・連絡・相談を通じて、業務の円滑な進行を支える。	
会計年度任用職員			充てられた職（事務補助的な業務又は専門的な知識・技術を有する業務）を確実に遂行する。	

職階に応じた役割と求められる能力については、現在の人事評価の評価項目として設定しています。

V. 具体的取組

1. 人材の育成

～主体的な成長を促し、能力を最大限に発揮できる人材の育成へ～



(1) 人材の育成プログラムの整備



(2) 人材の育成手法の充実



(3) 人を育てる人事管理



(1) 人材の育成プログラムの整備

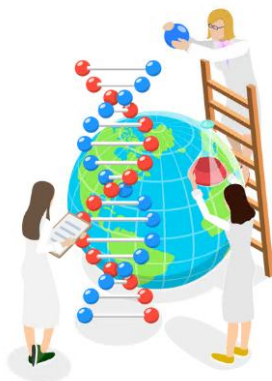
新たな政策課題や複雑・多様化する行政課題に対応し、行政サービスの向上を図るため、職員に求められる知識・技能の向上及び新たな知識・技能の習得ができる環境を整備します。

①効果的な研修計画

職員が知識・技能を向上・習得できる環境を整えるため、職員研修は重要な取組の一つです。

そのため、職員の目指す職員像や、各職務分野や職階に応じて果たすべき役割・求められる能力を踏まえ、必要となる人材を計画的・体系的に育成するための「**職員研修計画**」を毎年度策定し、各種研修を実施します。

また、研修後にはアンケート等により理解度や講師の評価などを把握し、成果を検証するとともに、職員や現場のニーズを的確に捉え、時代に即した研修計画の見直しにつなげます。



②各種専門人材の育成

さまざまな分野で専門性が求められる人材については、職種や職階等に応じて必要となる知識・技能等を整理し、計画的な育成プログラムを整備します。

土木技師などの技術職員の育成については、必要な技術を早期に習得できる環境を整えるため、「**富士宮市技術職員育成計画（育成期編）**」と本方針とを連動させながら育成を推進します。

デジタル人材の育成については、「**富士宮市DX推進計画**」に基づき、関係部署と連携しながら、必要な人材像やスキルの整理、育成手法の検討を進め、体系的な育成を推進します。

また、人材育成に必要なマネジメント能力を有する管理職の育成をはじめ、職員として求められる各種人材について、それぞれの役割に応じた育成プログラムの検討を進めます。あわせて、役職定年後の高年齢職員についても、これまでに培った知識や経験を活かし、組織に貢献できる役割の明確化と能力発揮の機会の確保に努めます。



(2) 人材の育成手法の充実

職員が主体的にリスキリングやスキルアップに取り組み、自らキャリア形成を図ることができるよう、職務を通じた日々の指導・育成（OJT）による実務能力の向上に加え、高度で専門的な知識・技能の習得や、他の自治体等とのネットワークの構築、自発的な学習による幅広い知識・技能の習得など、職員のニーズを踏まえた多様な学習機会の確保を図ります。

① 研修の充実

現在の研修体系としては、職場において必要不可欠な知識を習得するOJTのほか、各階層ごと受講する基本研修、外部機関等で業務に関連した知識を習得する派遣研修、専門的な知識や技術の向上を目的とした専門研修、そして自己啓発や職員の資質・一般教養を向上させる特別研修を研修体系として設けています。

研修の実施方法としては、対面式に限らず、必要に応じ、限られた時間の中でより効果的・効率的に受講できるよう、オンラインやオンデマンドによる手法も取り入れていきます。

また、研修担当者は、アンケートや情報収集により研修ニーズの把握に努め、時代に即した内容をカリキュラムに盛り込む等、内容の充実を図ります。



職場内研修 (OJT)

OJT (On the Job Training)は、職場において、職務の遂行に不可欠な知識やノウハウ、社会人としてのマナーなど、上司や先輩が仕事を通じて部下や後輩を育成します。

※ OJTに対して、OFF-JT (Off the Job Training) は、職場以外の場所で知識の習得・能力の向上を集中的に学びます。

職場外研修 (Off-JT)

基本研修

職員の採用からの経験年数や各職階への昇格に応じ、共通して求められる知識の習得や能力の開発を行います。

新規採用職員研修、初級職員研修、中堅職員研修、上級職員（Ⅰ、Ⅱ）研修、主任研修、係長研修、管理者研修、人事評価関連研修 他

派遣研修

職員がその職務を遂行する上で必要な知識、技術等を習得する研修の受講を目的とし、諸外国又は国、他の地方公共団体、研修機関等に職員を派遣します。

市町村職員中央研修所、全国市町村国際文化研修所、日本経営協会、静岡県市町職員研修、富士市との合同研修、海外派遣 他

専門研修

市行政の複雑かつ専門化に対処するため、主としてその職務の専門的な知識、技術等の向上を目的とします。

不当要求行為防止研修、技術職員向け研修、保育士スキルアップ研修 他

特別研修

職員の自己啓発及び職員に必要な知識、技術等を習得させるための通信教育による研修並びに職員の資質及び一般教養を向上させるための研修を実施します。

通信教育、キャリアデザイン研修、法制執務研修、ハラスメント防止研修 他



(2) 人材の育成手法の充実

② 自発的学習の促進

複雑化・多様化する行政課題に対応するために必要な知識・技能を習得することは、組織力の向上と職員一人ひとりの能力向上の両面において重要です。そのため、組織として職員の自発的な学習を支援する環境の整備を進めます。

現在実施している通信教育を継続するとともに、リスキングに資するeラーニング等を積極的に導入し、学習機会の充実を図ります。

また、業務に必要な資格の取得に対する支援についても検討を進め、職員の能力向上及び業務の円滑化につなげます。



③ 効果的なOJTの実践

OJTは、職員一人ひとりの能力や特性を把握した上で、日常業務を通じたコミュニケーションの中で、個々の状況に応じたきめ細かな指導を行うことができる有効な人材育成手法です。

新規採用職員をはじめとする若手職員が、実務を通じて着実に知識や技能を習得できるよう、チューター制度※等の導入や、指導する側の教え方・伝え方に関する能力向上を図る研修の実施をあわせて検討し、職場全体の育成力の向上と活性化につなげます。

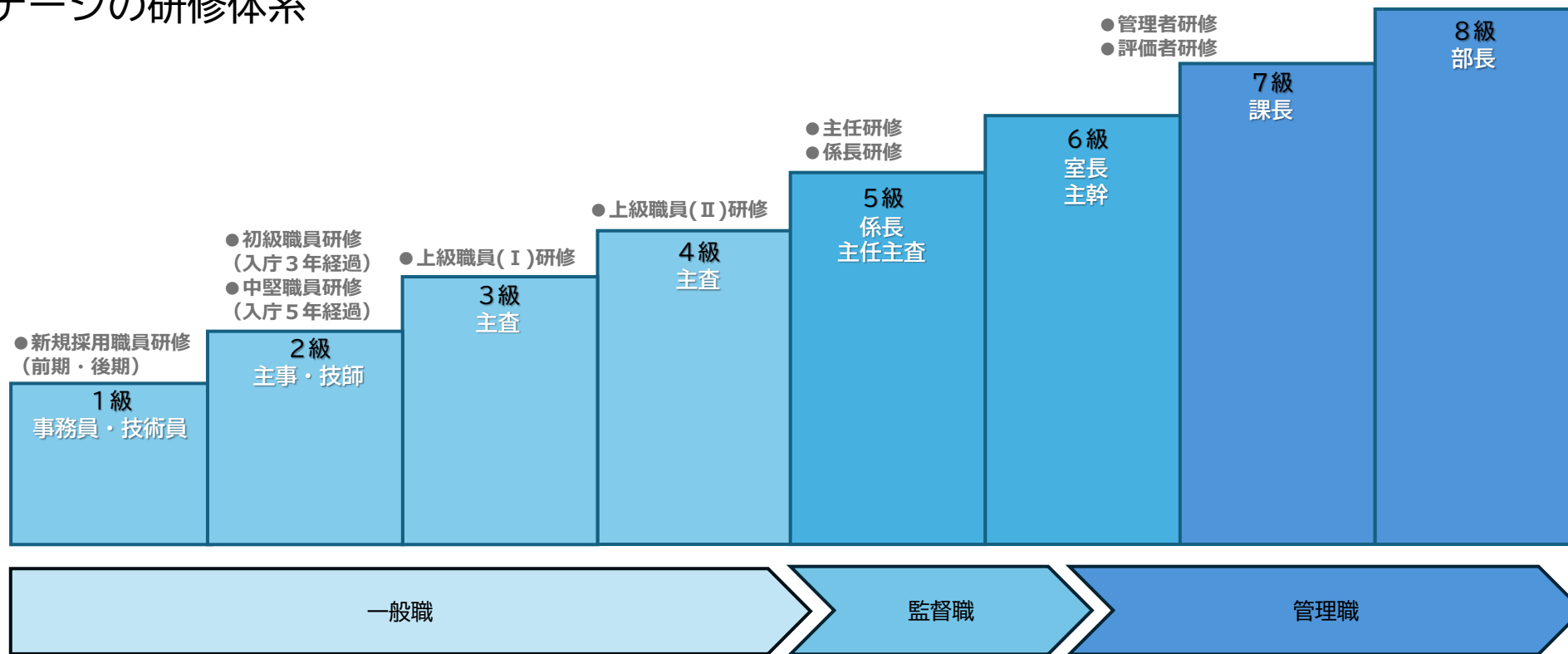


※チューター制度 … 新規採用職員をはじめとする若手職員が職場環境や業務に早期に慣れるため、先輩職員（チューター）がマンツーマンで指導・支援を行うOJT制度



(2) 人材の育成手法の充実

各ステージの研修体系



その他

- 会計年度任用職員研修
- キャリアデザイン研修



(3) 人を育てる人事管理

職員一人ひとりの意欲を最大限に引き出すため、職員の適性や多様性を踏まえた人事管理を行います。

①人事異動と人事配置

人事異動は、各職員の能力を最大限に生かし、市の組織力の維持・向上を図るために実施します。また、様々な職務を計画的に経験させることで、業務を通じた成長の機会を提供し、キャリア形成を促進するなど、人材育成の観点からも大きな役割を果たします。採用後おおむね10年間は、職員の育成期という考えのもと、一般事務及び技術職については、原則3部門の業務を経験させるジョブローテーションを行い、幅広い視野を有する職員の育成を図ります。

職員のキャリア形成に向けては、自己申告制度を通じて職員の意向を把握し、適性に応じた人員配置に努めます。

今後、デジタルなどの専門性が求められる分野において、リスキリングやスキルアップにより専門性を高めた職員について、その能力を十分に発揮できる人事配置を検討し、獲得した知識・技能を配置に反映させることで、仕事へのやりがいの向上につなげます。

また、出産や育児、病気などを抱える職員についても、それぞれの能力や経験を生かすことができるよう、適切な人事配置に努めます。定年引上げにより継続して勤務する高年齢職員については、これまで培ってきた知識や経験を最大限に活用し、後進の指導・育成につながる配置を行います。

②職員のキャリア形成の支援

職員の仕事への意欲を高めるため、キャリアをイメージできる体制について検討していきます。

また、社会貢献活動などの兼業・副業については、地域づくりの担い手としての役割が期待されるとともに、職員の人材育成にも資するものと考えられます。このため、許可制の趣旨を踏まえつつ、兼業等に関する具体的な許可基準の整備について検討を進めます。

③管理職による職場内マネジメントの推進

職場のリーダーである管理職は、その役割を十分に認識し、所属職員の育成及び意欲の向上を図ることが求められます。日常的なコミュニケーションはもとより、人事評価における職員面談や1on1ミーティング※を通じ、人材育成に積極的に関わるのが重要です。このため、部下職員を育成に資する管理職向けの研修の充実を図るとともに、職場全体の人材育成力の向上を推進します。

※1on1ミーティング … 上司と部下が1対1で定期的に行う面談（対話）のこと



(3) 人を育てる人事管理

④人事評価の活用

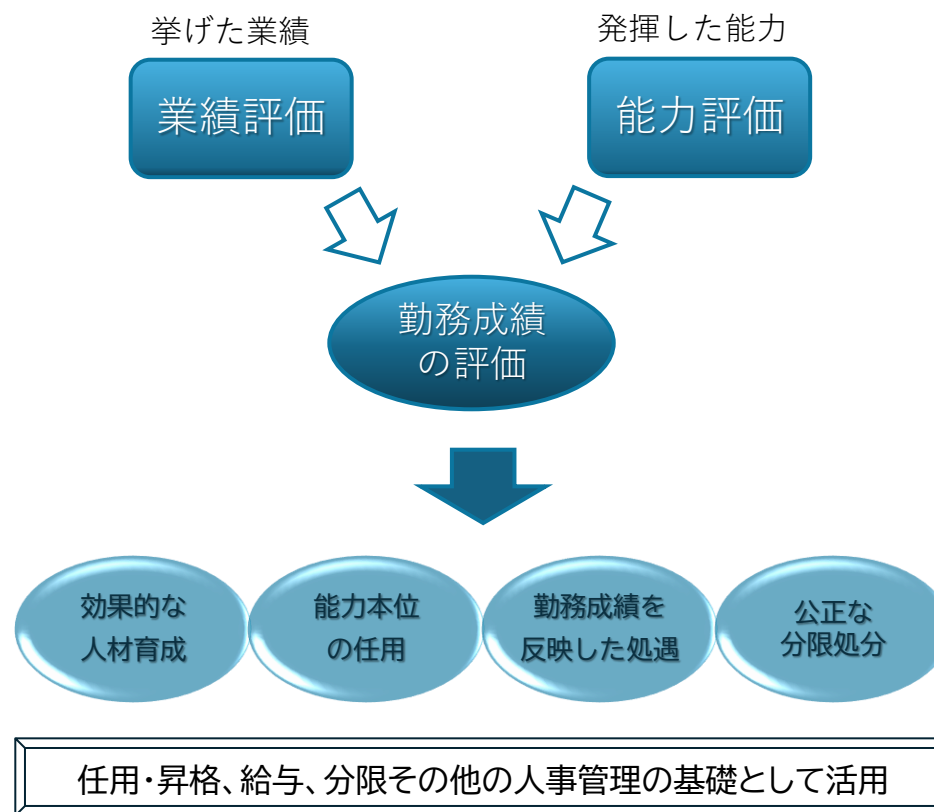
人事評価は、任用や給与等の人事管理上の基礎としての役割がありますが、それだけにとどまらず、市政を支える人材を育成し、その能力を最大限に発揮させるための重要なツールとしての役割を担っています。当市ではこの点を主たる役割と位置付けています。

業績評価においては、上司と部下が面談を通じて目標を設定し、上司からのアドバイスやフィードバックを受けながら目標達成に向けて取組、その成果を評価します。また、能力評価においては、評価項目が人材育成・確保基本方針の内容と連動していることから、職員が果たすべき役割や求められる能力を意識しながら行動することが期待されます。

このような一連の過程を通じて、職員一人ひとりの強みや課題を把握し、能力開発を促すとともに、評価過程におけるコミュニケーション等を通じて人材育成を図ります。職員の成長は組織力の向上につながり、ひいては行政サービスの向上に寄与します。

なお、能力評価において最低評価（D 評価）となった職員に対しては、「組織が期待し求めている能力水準」と「実際に評価された能力」との差を認識させるとともに、必要な支援や研修等を通じて改善を促します。

本制度は平成28年度の導入から一定期間が経過していることから、より効果的な制度とするため、社会情勢や組織を取り巻く環境の変化を踏まえ、運用方法や評価項目の見直しについて検討を進め、職員の能力の有効活用及び行政運営の効率化を図ります。



V. 具体的取組

2. 人材の確保

～複雑化・多様化する行政課題に対応できる人材の確保へ～



(1) 「選ばれる組織」となるための魅力発信



(2) 多様な試験方法の工夫



(3) 多様な人材の確保・定着



(1) 「選ばれる組織」となるための魅力発信

富士宮市の職員として働きたいと「選ばれる組織」になるため、関心を引く魅力的な情報を発信します。

①職員採用広報の充実

優秀な人材を確保するため、HPやSNSなど若者に訴求力のある広報手法を活用しながら、市役所の仕事をイメージしやすくなるよう、効果的な採用情報の発信を行います。

特に技術職員などの専門職の確保は重要であり、関連部署と密接に連携し、広報全般について強化していきます。

また、就活イベントや就活サイトを活用して市の仕事の魅力をアピールできる機会の充実を図り、多くの人材の応募につなげます。



②インターンシップ等の実施と充実

学生に、市役所の業務について理解を深めてもらうため、インターンシップを実施し、様々な部署にて就業体験ができるよう、受入れ時期やプログラム等を検討します。

また、入庁前後の心境の変化や仕事とプライベートの両立など、職員となった場合のイメージを持ってもらうよう、学生と若手職員との意見交換会を実施し、入庁後のミスマッチを防ぎます。

インターンシップのほか、気軽に参加できるオープンカンパニーも適宜開催し、高校生向けのイベントについても検討していきます。





(2) 多様な試験制度・方法の工夫

優秀な人材を確保するため、時代に対応した採用試験の取組について検討します。

① 試験制度や試験方法の工夫

試験制度については、試験の実施時期や受験対象者の年齢要件・受験資格等について柔軟な設定を行うことにより、多様な人材からの応募を促します。

また、試験方法に関しては、全国各地で受験可能なテストセンター方式での実施や、特別な試験対策が不要な適性検査を実施し、受験者の負担を軽減します。

こうした取組を通じ、本市が求める人材の確保に努めます。



② 新たな試験制度や試験方法の検証

県内外の優秀な人材を確保するため、時代に合わせ、新たな試験制度や方法の導入にむけた検討も必要となることから、他の自治体での取組や、民間での取組を参考にするなど、情報収集に努め、様々な角度から検証していきます。





(3) 多様な人材の確保・定着

職員の定着に向けた取組を実施します。

①採用予定者への支援

入庁前の不安解消や入庁後のミスマッチを防ぐため、採用予定者の説明会を実施し、同期となる職員と交流する機会を設けます。

そのほか、入庁前の事前学習としてeラーニングの実施や、個々の相談に応じるなど、安心して入庁を迎えられるよう支援を行います。



②若手職員へのフォローアップ

新規採用職員や若手職員の働く意欲の向上を図るため、OJTやOff-JTを通じ、知識や技能の習得の支援を行うだけでなく、技術職員で既に実施しているチューター制度の拡大について今後検討していきます。

また、管理職については、若手職員に対し、1on1ミーティングを適宜実施するなど定期的に対話することで、信頼関係を構築し、部下の心理的安全性の確保や離職防止につなげていきます。

③高年齢職員の活躍推進

豊富な経験や専門知識を活かした適材適所の配置とキャリア再設計に向けた研修を実施し、高年齢職員の意欲を高める環境を整備します。明確な役割のもと、高年齢職員が誇りと責任を持って持続的に力を発揮し、活躍し続けられる組織を目指します。

④外部人材の活用・人事交流

デジタル分野をはじめ、高度で専門的な知識・経験を有する人材について、国や県、民間企業からの登用を検討し、行政課題に対応していきます。

また、他の自治体や民間企業ならではの自由な発想を市に還元し、組織の活性化につなげていくため、人事交流についても推進していきます。



V. 具体的取組

3. 職場環境の整備

～安心して働き続けることができる環境へ～



(1) ワーク・ライフ・バランスの推進



(2) こころとからだの健康管理



(3) 働きやすい環境の整備



(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

職員がライフステージにかかわらず、ワーク・ライフ・バランスを保ちながらその能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率良く高い成果を上げることができる環境を推進していきます。

①業務効率化と柔軟な働き方

限られた人員の中で、最大の成果をあげるため、デジタル技術を活用し行政サービスの向上に努めます。また、事務のあり方を最適化することで、業務の効率化を図ります。

さらに、時間や場所にとらわれない柔軟で多様な働き方を実現するため、モバイルワークの導入・活用や、時差出勤制度の拡充に向けた検討を進めます。



②仕事と家庭の両立支援

育児・介護など様々な事情を抱える職員をはじめ、性別や年齢にかかわらず、すべての職員が安心して継続的に勤務し、その能力を十分に発揮できるよう、仕事と家庭の両立を支援します。そのため、制度の周知や利用しやすい環境づくりに取り組むとともに、「**富士宮市特定事業主行動計画**」に基づき、女性職員の能力発揮の推進や多様なライフスタイルに対応した職場環境の整備を進めます。

また、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や健康保持のため、年次有給休暇等の取得を促進するとともに、人事評価の目標項目として位置付けることで、組織全体としての意識の醸成を図ります。

さらに、男性職員の育児休業取得の増加なども踏まえ、育児休業等取得者の業務をカバーする職員を支える仕組みについて検討し、職場全体で支え合う意識の醸成を図ります。

特定事業主行動計画に掲げる数値目標（抜粋）

年次有給休暇を5日以上取得した職員の割合	100%
1人当たりの時間外勤務時間	11時間以下
育児休業取得率	女性：100% 男性：2週間以上の取得率 85%
配偶者出産休暇取得率	100%



(2) こころとからだの健康管理

すべての職員が自らの能力を発揮するためには、心身ともに健康であることが不可欠です。職員の健康保持・増進に向けた体制や環境づくりに取り組み組ます。

①職員の健康保持・増進

職員の心身の健康保持・増進を図るため、産業医や保健スタッフによる保健指導やカウンセリング（こころの相談）、健康づくりに関する情報提供や啓発を通じて、職員の健康づくりをサポートします。

また、長時間労働による健康障害の防止のため、ノー残業デーの実施に加え、長時間勤務となった職員に対しては、産業医等による面談を実施し健康状態の把握に努めます。

②メンタルヘルス対策

職員が心身の不調により能力を十分に発揮できなくなることを防ぐため、職場において早期に発見・対策をとることが重要です。

このため、ストレスチェックを毎年度実施し、職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、その結果を活用した職場環境の改善につなげます。

また、メンタルヘルスに関する研修の充実を図り、職員が安心して働くことができる職場環境を整備します。

③ハラスメント対策

ハラスメントは、職員の人格や尊厳を損なうとともに、能力の発揮を阻害し、公務能率の低下を招くものであることから、これを未然に防止することが重要です。このため、職員一人ひとりが当事者意識を持ち、正しい知識と理解を深めることができるよう、ハラスメントの防止に関する研修の充実や意識啓発に取り組めます。

また、職員がハラスメントの被害を受けた場合や見聞きした場合に、ためらうことなく相談できるよう、相談窓口の充実や相談体制の強化を図り、ハラスメントの抑止に努めます。さらに、妊娠・出産・育児等を理由とした不利益な取扱いや、育児休業等の取得を妨げる行為の防止を徹底し、すべての職員が安心して働くことができる環境づくりを進めます。

カスタマーハラスメントについては、職員と職場環境の安全・安心を確保するため、適切な行政サービスの提供を確保しつつ、組織として毅然として対応します。





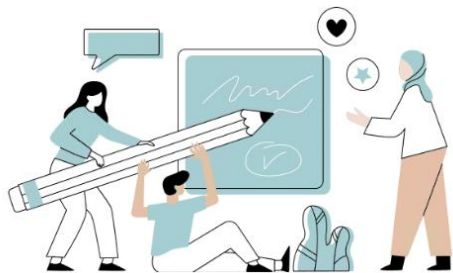
(3) 働きやすい環境の整備

働き方が多様化する中でも、組織として一体感を高めながら効率的・効果的に業務を進めていくことが必要です。職員同士が積極的にコミュニケーションを取り、相互理解と組織への参加意識を高め合うことで、職員のやりがいと成長実感につなげていきます。

① コミュニケーションの活性化

職員同士が対話する機会を設け、世代や職階にかかわらず、職員が安心して意見を発言できる心理的安全性の高い職場づくりを実現し、職員の自己肯定感を高めます。

また、コミュニケーションツールの積極的活用や1 on 1 ミーティングなどの対話の機会を促進し、組織としての一体感を高めます。



② エンゲージメントの把握

働きやすい環境の実現に向けては、職員の働きがいや意欲、組織への愛着などを示す「エンゲージメント」を把握することが重要です。

このため、職員のエンゲージメントに関する調査等を実施し、その結果を踏まえて組織の課題を可視化するとともに、組織の健全化や組織力の向上、職員の意欲の向上、さらには人材の定着につなげます。

また、本方針の策定に当たり実施した若手職員によるワーキング等を踏まえ、職員同士が対話できる機会の充実を図り、組織の活性化と職員のウェルビーイングの向上につながる取組を推進します。



VI. おわりに

本方針は、目指す職場像である「市民とともに 職員も笑顔になれる職場」・目指す職員像である「未来を見据え 熱意と笑顔あふれる職員」を実現するため、人材育成・人材確保・職場環境の整備を総合的に推進していくための方針です。

組織を真に成長させるものは制度や仕組みだけではありません。職員一人ひとりが未来を見据え、熱意と笑顔をもって主体的に行動し、互いに力を合わせていくことによって、はじめて組織は大きく前へ進んでいきます。

また、本方針は固定的なものではなく、社会環境の変化や多様化する行政課題に的確に対応するとともに、職員の声や現場の実情を踏まえながら、継続的に見直しと充実を図り、より実効性の高いものへと進化させていきます。

職員が学び、挑戦し、成長を実感できる環境は、職員自身のウェルビーイングを高めるとともに、その力を行政サービスの向上へとつなげていきます。本方針を道しるべとして、職員一人ひとりが力を発揮し、互いに支え合いながら、未来に向けて本市の組織とともに築き上げていきます。

～職員一人ひとりの成長が、市民の笑顔あふれる未来へとつながる組織を目指して～



富士宮市役所 総務部 人事課