

# 蕨市人財育成基本方針

令和7年3月

 蕨市



## はじめに

本市では、平成24年1月に「蕨市人財育成基本方針」を策定し、真に市民にとっての『たから(財)』となる職員を育む人財育成という理念のもと、目指す職員像に「蕨市のため、市民のために自ら考え、持てる知恵と力を発揮できる職員」を掲げ、人財育成の取組を進めるとともに、職員の意識啓発と能力向上に努めてきました。この間も、蕨のまちづくりは大きく前進し、選ばれるまちとして発展を続けていますが、職員一人ひとりの力とその総合力が、その礎にあることは間違いありません。

一方で、策定してから今日までの間、全国的な人口減少・少子高齢社会の本格化、気候変動や災害の頻発化、新型コロナなどの新たなリスクの顕在化、DXの進展、さらには働き手の価値観の変化など、本市を取り巻く環境は大きく変化し、また、職員の定年の段階的な引き上げや働き方改革、女性活躍の更なる推進、ハラスメント防止の義務付けなど、公務員制度を取り巻く環境も大きく変化しています。

今後、少子高齢化の進行に伴う生産年齢人口の減少により、必要な人財の確保が厳しくなるなか、複雑化・高度化する新たな行政課題や市民ニーズに的確に応えるためには、これまで以上に人財の育成・確保に力を入れるとともに、限られた人財が最大限に活躍できる、働きやすく、組織力を高める取組が重要となってきます。

こうした状況において、新しい時代の変化に迅速かつ的確に対応するとともに、令和6年4月からスタートした「『コンパクトシティ蕨』将来ビジョンⅡ」で掲げている目指すまちのビジョンである「安心・にぎわい・未来 みんなで創る みんなにあたたかい みんなのまち蕨」の実現に不可欠である職員の人財育成をより一層進めるため、このたび、「蕨市人財育成基本方針」を改定することとしました。

この方針の趣旨を職員一人ひとりが、十分に理解し、意識を高め、蕨市職員全員が蕨市の目指す職員像に成長していくよう職員一丸となって取り組み、市民サービスの向上に努めていきます。

令和7年3月  
蕨市長 頼高 英雄

## 目次

I	人財育成基本方針の改定にあたって .....	1
1	人財育成基本方針の改定の背景 .....	1
2	人財育成の理念 .....	1
3	蕨市を取り巻く環境 .....	2
4	蕨市の組織・職場における現状と課題 .....	4
II	目指す職員像 .....	6
1	目指す職員像 .....	6
2	職員に求められる能力 .....	8
3	職員に求められる意識 .....	10
III	人財育成の取組 .....	12
1	人財育成のための能力開発支援 .....	12
2	組織・職場づくり .....	16
3	人を育てる人事管理の取組 .....	19
IV	人財育成の推進体制 .....	21
1	職員の役割 .....	21
2	管理監督者の役割 .....	21
3	人財育成担当部門の役割 .....	21

# I 人財育成基本方針の改定にあたって

## I 人財育成基本方針の改定の背景

行政に対する市民のニーズが多様化、高度化する状況のなかで、市民本位の質の高いサービスを提供するためには、職員の能力・人間力の向上が不可欠であることから、本市においては、平成24年1月に「蕨市人財育成基本方針」を策定し、職員の人財育成を推進してきました。

策定から13年以上が経過した現在においては、全国的に人口減少・少子高齢化が進行するとともに、働き方改革やデジタル技術の進展など、地方自治体を取り巻く環境も大きく変化しています。

また、総務省において複雑化・多様化する行政課題に対応するため、「人材育成」「人材確保」「職場環境の整備」を総合的に図る観点から、平成9年策定の「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」が令和5年度に全面的に改正され、「人材育成・確保基本方針策定指針」が策定されたことから、本市においてもその趣旨を踏まえ、前方針を継承しつつ、新たな取組を定めるなど、より一層の人財育成に関する取組を進めるものです。

## 2 人財育成の理念

本市の人財育成の基本理念を次の通り掲げます。

### 人財育成の理念

#### 真に市民にとっての「たから(財)」となる職員を育む人財育成

- 市民の幸せと蕨のまちの地域力発揮のために質の高いサービスを生み出す組織力の強化と職員の能力向上を目的とする人財育成
- 職場でかけがえのない時間と人生をすごす職員に対して、職場生活を通じた人間的成長の支援を行う人財育成
- 職員自ら挑戦する姿勢を育てることにより、地域の発展や地域の課題解決を図るとともに、その過程を通じて職員の成長を促進する人財育成

### 3 蕨市を取り巻く環境

---

人財育成の方向性を示すには、人財育成に係る本市を取り巻く環境の変化を正しく認識する必要があります。本市に影響を与える環境の変化のうち主なものは、以下のような変化です。

#### (1) 人口減少・少子高齢社会の進行

日本の総人口の減少局面が継続する中、本市においては、総人口は微増傾向にあるものの、合計特殊出生率は0.84(令和4年)と低い値(全国1.26、県1.17)にあり、国立社会保障・人口問題研究所の推計では、今後は2030年をピークに人口減少に向かうことが予測されています。また、高齢化率についても全国平均よりは低いものの、令和5年度現在で23%を超え、市民の4人から5人に1人が高齢者という時代にあります。

子育て支援、高齢者施策をはじめ、まちづくりや経済などのすべての施策に、急速に進む少子高齢化への対応がより一層求められており、新たな発想をもって地域課題を解決することが重要となっています。

#### (2) 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きます。

また、平成30年の働き方改革関連法の成立以降、地方公務員においても時間外勤務の上限規制制度の導入をはじめとして、すべての職員が心身の健康を維持し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら自分らしく働くことができる職場環境を整備することがこれまで以上に求められるようになりました。

こうしたなかで、職員が学びたいときに学べる機会や、主体的なキャリア形成、組織に対するエンゲージメントを高める取組のほか、性別や年齢、障害の有無といった職員それぞれの多様性を認め合い、理解した上で、その能力を最大限発揮し、生き生きと働くことのできる職場となるよう、一人ひとりの意識を醸成する取組の必要性が高まっています。

### (3) 大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化

大規模災害や新型コロナウイルス感染症などの新たなリスクが顕在化するなど、これまでの経験や取組が通用しない事態が生じています。こうした不確実で不透明なリスクが突発的に起こりうる環境においては、自ら主体的に考え、行動できる人財と人財の多様性がカギとなります。自発的に学び、成長する人財、多様な主体と協働する人財など新たな発想で課題解決に取り組むことのできる人財を育てる組織づくりと同時に、若年層のみならず、多様なバックグラウンドを持つ人財の確保が求められます。

### (4) 行政需要の多様化と市民満足度の向上

人々の価値観やライフスタイルの多様化に加えて、国際化やグローバル化、地球温暖化をはじめとする深刻な環境問題、大地震等に対する危機管理など、行政需要は常に複雑・多様化しています。そのなかで、市民サービスがいかにか市民のニーズを反映し、成果として市民の満足度を向上させたかが求められています。

多様化する市民ニーズに応え、市民の満足度を向上させていくためには、市民と行政が、それぞれの役割をより明確にし、お互いが確かな信頼関係の下、協働するとともに、職員は高い業務知識・技術と温かい心でサービスの向上に努める必要があります。

### (5) デジタル社会の進展

AIをはじめ、急速な進化を続けているデジタル技術は、業務の効率化や省力化、生産性の向上につながるとともに、人的資源不足の解決につながることが期待されており、本市においてもその活用の重要性は今後より一層増していきます。

進化のスピードが速いデジタル技術に、迅速かつ的確に対応できるよう、本市のデジタル化を支える人財の育成・確保が求められます。

## 4 蕨市の組織・職場における現状と課題

---

人財育成にあたっては、本市の組織・職場において、主に次のような留意すべき現状と課題があります。

### (1) 高齢期職員（シニア職員）の活用と次世代の育成

令和5年度から始まった定年の段階的な引上げに伴い、今後の職員年齢構成は徐々に変化し、職員全体に占める60歳以上の職員数が増加することが予想されます。

能力と意欲を有する高齢期の職員を最大限活かしつつ、高齢期職員（シニア職員）の有する経験やノウハウ、知識を次世代に継承していくとともに、高齢期職員（シニア職員）にとって勤務に対するモチベーションが維持できるような人事管理の工夫が求められています。

### (2) 職員育成に向けた職場環境づくり

少子高齢化の進展や行政需要の多様化に対応するには、市民のために常に問題意識を持って、新しい課題や困難な問題に自らチャレンジすることが重要です。そのためには、前例踏襲主義にとらわれず、絶えず自己研鑽を積み課題を解決するという姿勢と職員の成長を支援する職場環境づくりが欠かせません。

### (3) 地域力発揮に向けた組織づくり

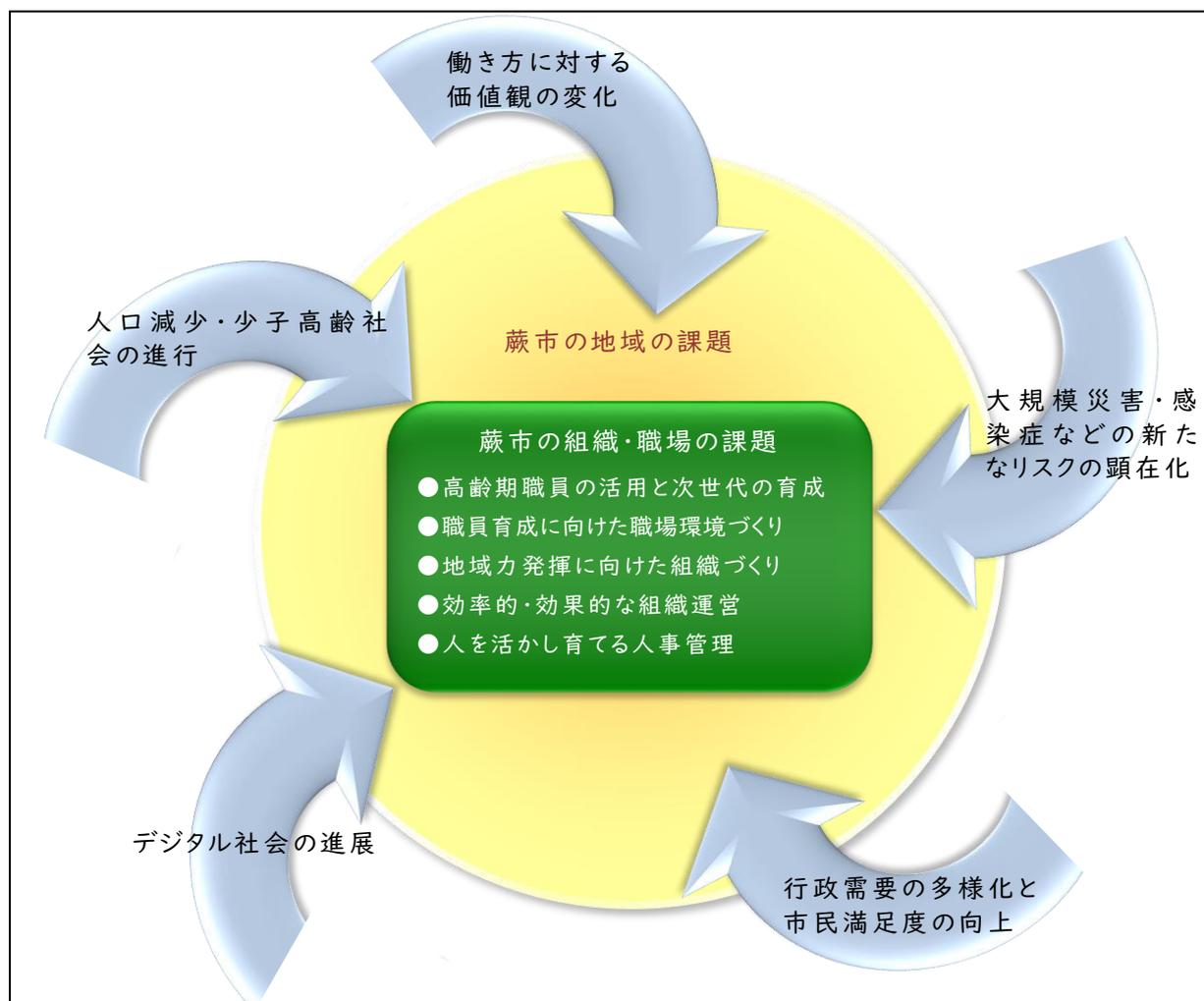
市民と協働して、蕨の地域力を発揮したまちづくりを進めていくためには、市民とともにまちづくりを進める仕組みの整備とともに、職員の意識・技術の向上が欠かせません。また、協働のまちづくりの基本ともいえる市民への対応について、令和5年度窓口サービスアンケートでは、職員の窓口対応に満足した人が85.7%の一方で、満足しなかった人が2.4%となっていますが、さらに市民本位の質の高いサービスの提供ができる人財の育成に今後も取り組む必要があります。

### (4) 効率的・効果的な組織運営

経済情勢や社会状況の変化によって、職員に求められるものは絶えず変化していくとともに高度化・多様化を示しています。こうした状況の中、新たな行政需要や行政課題に対して的確に対応するための組織体制と組織力の一層の強化が求められており、そのニーズに応える人財育成を進める必要があります。

## (5) 人を活かし育てる人事管理

職員は、その職業人生のなかで、多様な職務経験を積むことによって、自己の能力開発を進めることができます。また、自分の能力が活かされていると感じるとき、仕事にやりがいと喜びを感じ、自分の持つ能力を最大限に発揮するようになり、それが向上心の刺激にもつながり、より高い能力開発の促進を図ることができます。そのため、職員が、その能力開発に必要な経験を積むためのジョブローテーションをはじめ、達成感ややりがいを感じることでできる機会の確保などに一層配慮した人事管理が求められています。



## Ⅱ 目指す職員像

### Ⅰ 目指す職員像

蕨市の職員が目指す職員像を次の通り掲げます。

この職員像は、全ての職員がその重要性を認識し、自己の成長の目標にすべきものです。

#### 目指す職員像

##### 蕨市のため、市民のために自ら考え、持てる知恵と力を発揮できる職員

###### (1) やる気と明るさ

明るく豊かな人間性を持ち、市民のために常に問題意識を持って新しい課題や困難な課題に果敢に自らチャレンジし、とことん汗を流す職員

###### (2) 市民とともに

市民と協働して、優れた「地域力」を発揮したまちづくりに取り組むため、「蕨」を愛し、市民の立場になって感じ、ともに考え、ともに行動する職員

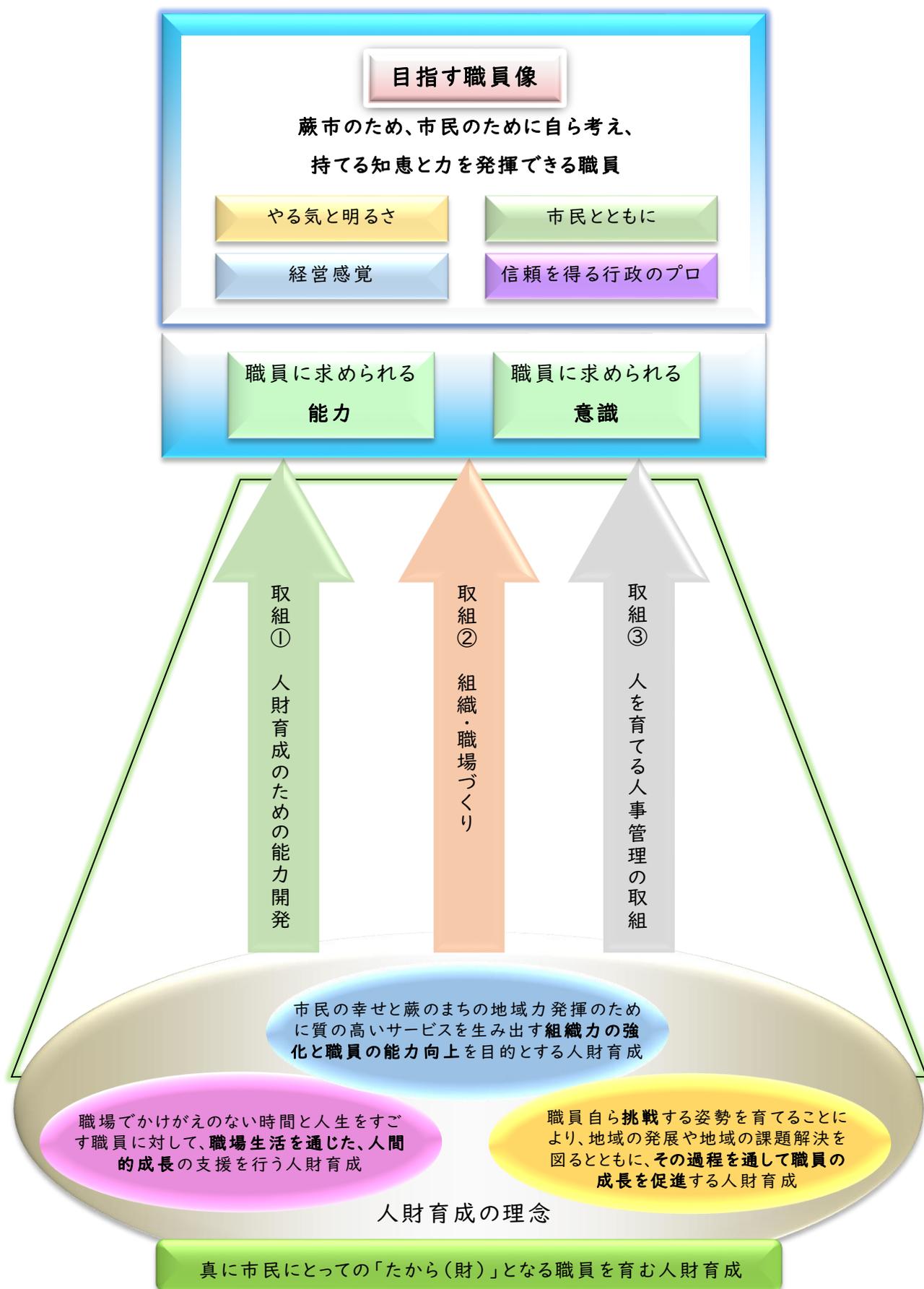
###### (3) 経営感覚

市の将来を見据え、都市を経営するという視点に立ちながら、高いコスト意識を有し、限られた財源を生かすため創意工夫を発揮して、効率的かつ効果的な仕事のできる職員

###### (4) 信頼を得る行政のプロ

市民・蕨のまちのために献身的に職務にあたり、市民から信頼され、高い業務知識と技術、温かい心で市民にサービスを提供できる職員

<人財育成基本方針概念図>



## 2 職員に求められる能力

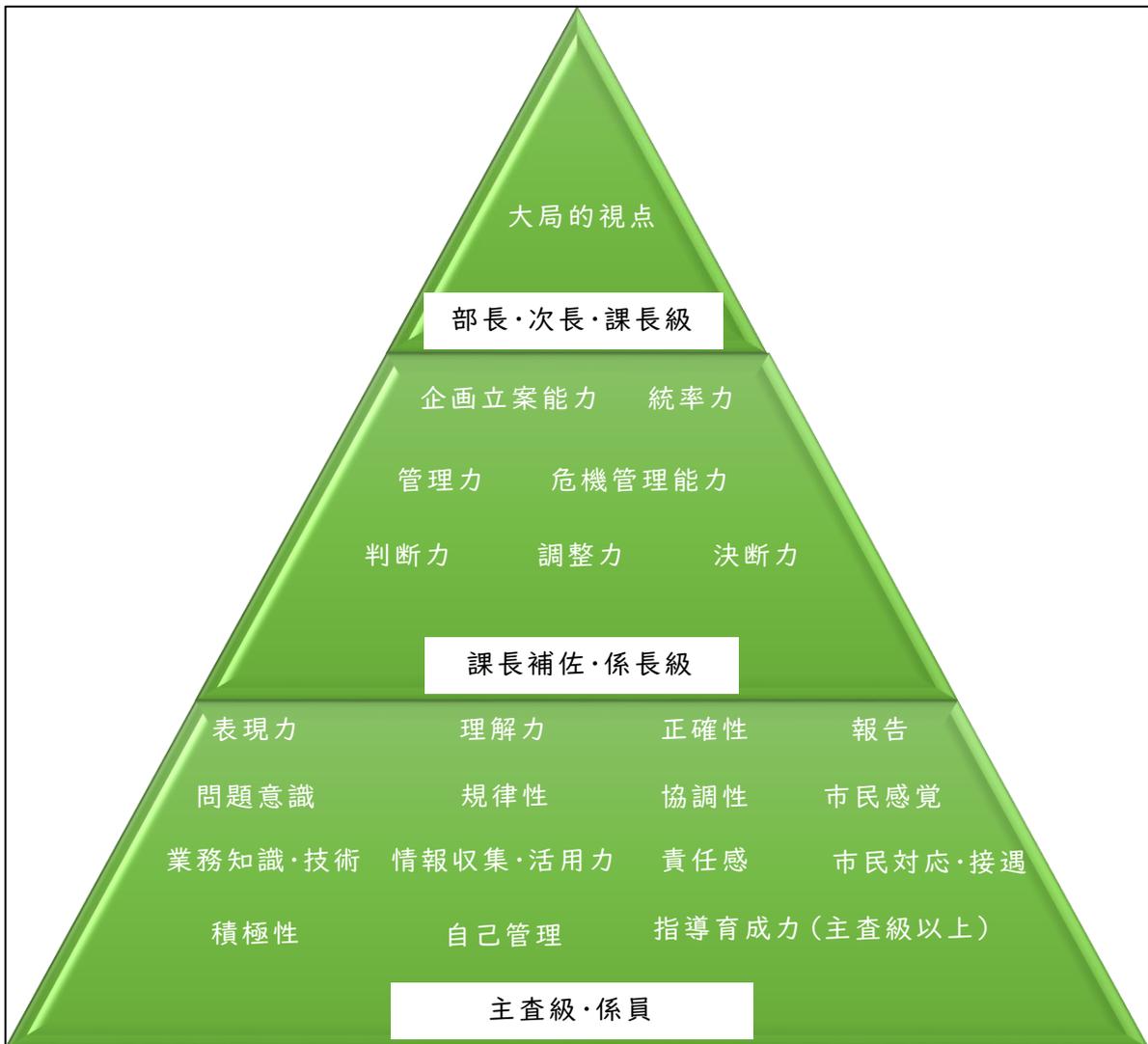
職員には、その職階ごとに求められる役割があります。

### 【職階と求められる役割】

職 階	役 割
部長級	<ul style="list-style-type: none"> <li>○部の統括者／部方針の推進者</li> <li>・全庁的な政策形成に参画、政策目標の達成</li> <li>・部の基本方針を策定</li> <li>・目標達成のための人財、予算など環境整備</li> <li>・政策の推進 等</li> </ul>
次長級	<ul style="list-style-type: none"> <li>○部の統括を補佐する</li> <li>・部の政策形成に関与</li> <li>・政策目標達成のための施策を推進</li> <li>・部長を補佐し、部内の調整 等</li> </ul>
課長級	<ul style="list-style-type: none"> <li>○課の統括者／課方針の推進者</li> <li>・施策目標を達成するための事務事業の推進</li> <li>・課の基本方針を策定、課題の明確化</li> <li>・目標達成のための人財、予算など環境整備</li> <li>・関係者との折衝、交渉</li> <li>・適切な職場運営や人財育成、職員の管理監督 等</li> </ul>
課長補佐級	<ul style="list-style-type: none"> <li>○課の統括を補佐する</li> <li>・課の基本方針を受け、目標を達成</li> <li>・関係者との折衝、調整</li> <li>・部下育成、職員の管理監督 等</li> </ul>
係長級	<ul style="list-style-type: none"> <li>○係の統括者</li> <li>・課の基本方針を踏まえた具体的な事業の立案、推進</li> <li>・関係者との折衝、調整</li> <li>・係の運営と部下育成、監督 等</li> </ul>
主査級	<ul style="list-style-type: none"> <li>○係内業務の上位推進者</li> <li>・指示を受け、担当する事務事業を推進</li> <li>・関係者との折衝、調整</li> <li>・後輩の指導、育成 等</li> </ul>
係 員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日常業務の推進者</li> <li>・指示を受け、担当する日常業務を推進</li> <li>・関係者との折衝、調整</li> <li>・後輩の指導、育成 等</li> </ul>

職階ごとに果たすべき役割を担うために求められる能力は下図の通りです。

【職階と求められる能力】



### 3 職員に求められる意識

---

目指す職員像に到達し、その能力を発揮するために、職員が共通して持ち続けなくてはならない意識です。

#### (1) 公務意識

全体の奉仕者であることを自覚し、高い公務員倫理を持ち、市民への献身的な職務を通じて、市民に信頼される職員になる意識を持つ。

#### (2) プロ意識

自らの職務に誇りと責任を持ち、行政のプロフェッショナルとしての意識を持つ。

#### (3) 成長する意識

高い目標を持って、自らを磨き、成長し続ける意識を持つ。

#### (4) チャレンジ意識

地域の課題解決のために、失敗を恐れなくて果敢に挑戦する意識を持つ。

#### (5) 説明責任（アカウンタビリティ）意識

自らの仕事のプロセスや結果について、常に市民に対する情報公開、説明責任を自覚しながら仕事を進めていく意識を持つ。

#### (6) 市民協働意識

常に市民の視点で考え、市民とのコミュニケーションを大切にし、ともにまちづくりを進めていく意識を持つ。

#### (7) 地域への愛着心

蕨の歴史・文化、地域の特性などを理解し、"蕨"を愛し、地域貢献する意識を持つ。

#### (8) コスト意識

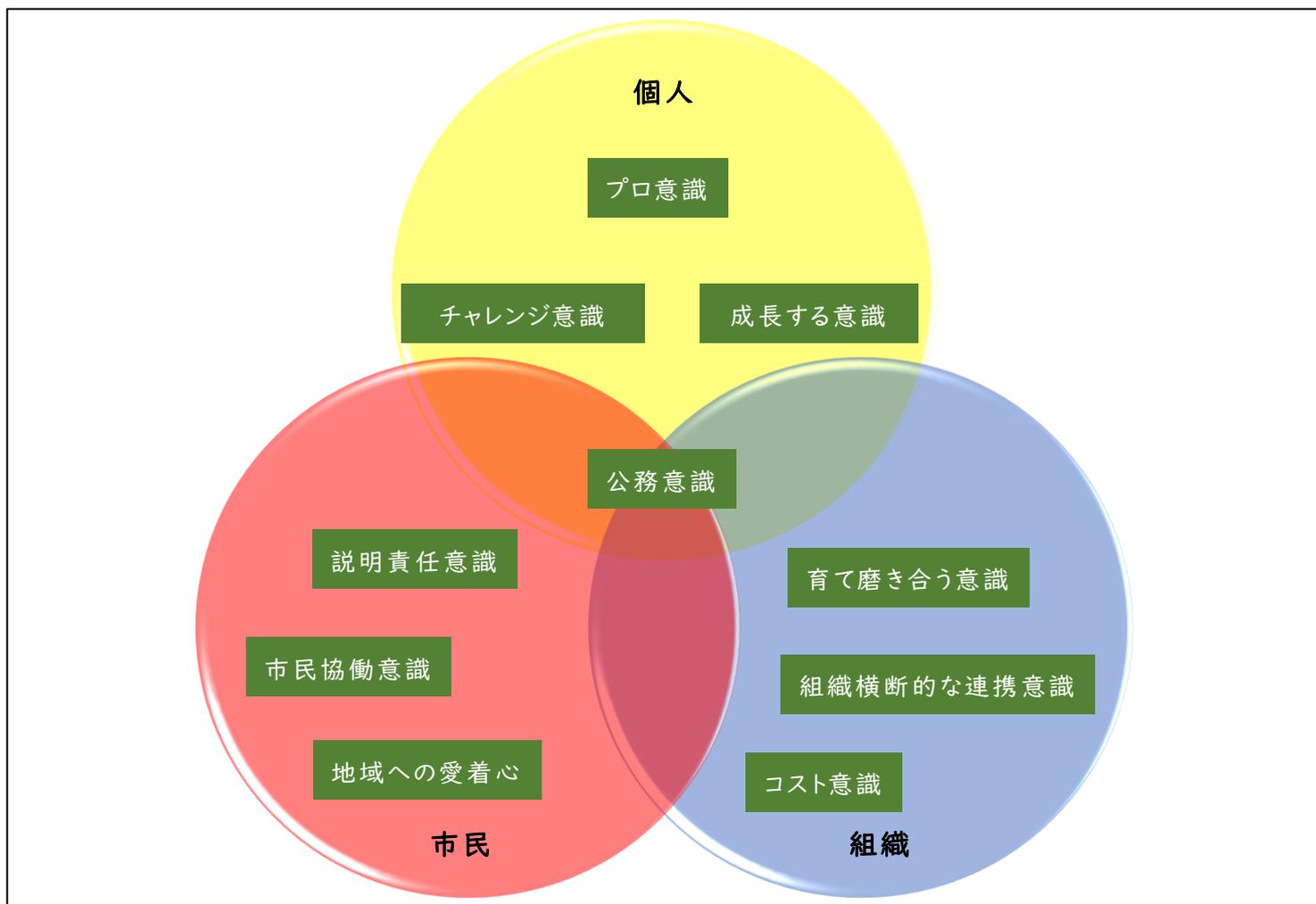
行政運営の財源は、市民からの税金等であることを十分認識し、必要性・有効性・効率性を常に考え、限られた人員や財源のなかで、最大の効果をあげていくためのコスト意識を持つ。

(9) 組織横断的な連携意識

縦割り意識・セクショナリズムを超えて、市民のために連携・協力をする意識を持つ。

(10) 育て磨きあう意識

職員同士切磋琢磨するとともに、部下や後輩の指導・育成に取り組むことで自らも成長しようとする意識を持つ。



## Ⅲ 人財育成の取組

人財育成の取組として、人財育成のための能力開発支援、組織・職場づくり、人を育てる人事管理という3つの視点から取組を行います。

### Ⅰ 人財育成のための能力開発支援

人財育成を進めるためには、職員自らが「目指す職員像」を認識し、その業務内容や職階等に応じた知識の獲得や能力開発を進める必要があります。そのため、研修の特性を活かした次の取組を行います。

#### (1) 自己啓発

自己啓発・自主学習は本人の意欲と主体性により、大きな効果をあげることから、自己啓発の必要性に自ら気づく契機となるよう、次の取組を行います。

##### ①資格取得者に対する支援

職務遂行に有用な資格を取得した職員に対してその経費の一部を助成する資格取得支援制度を積極的に活用するよう周知するとともに、必要に応じて助成対象資格等の見直しの検討をします。

##### ②学習成果、研修成果発表の場の提供

自主研究等の成果の発表は、それを通じて学習効果の向上や本人のやりがいにとどまらず、市政への活用につながる可能性があることから、市長等が出席する発表の機会を設けます。

##### ③自己啓発教材の利用促進

自己啓発の必要性に自ら気づき、学習を進める職員のために、彩の国さいたま人づくり広域連合や市町村アカデミー等が提供する e ラーニングやオンラインでの動画研修、通信教育講座の情報提供を行うことにより、職員の自己啓発の支援を図ります。

## (2) 職場研修

職場研修は、日常的に職員個人の特性に応じたきめ細やかな指導が可能であり、人財育成には非常に有効なことから、全庁的に推進していく体制を整えるため次の取組を実施します。

### ①職員育成の風土づくり

職場研修を含めた部下の人財育成が管理監督者の重要な職務のひとつであることを全庁的に啓発していくことで、職員育成の風土づくりを進めます。

### ②職場研修推進体制の強化

各部署で行われている職場研修について、一層の活性化を図るため、担当者への研修、全庁的な情報共有を進めます。

### ③職場研修充実のためのシステムづくり

職場研修実施基準を設け、職場研修を充実します。特に、市民対応については、接遇マニュアルの周知を図り、接遇指導の徹底と改善に取り組みます。

#### コラム 能力開発の3本の柱

職員の能力開発には、「自己啓発」「職場研修」「職場外研修」の3本の柱があります。

入庁や昇格時等に受講する「研修」は、そのごく一部でしかありません。3つの柱について、それぞれ自ら意識的に取り組んでいくことが大切です。



### (3) 職場外研修

職場外研修は、研修に集中して専念することができ、専門的・体系的な学習に適しており、他の職場や他の地方公共団体の職員と接触・交流する機会にもなることから、多くの職員に適切な職場外研修を受講する機会を設けることができるよう次の取組を行います。

#### ①一般研修の充実

- ・基本研修（階層別）については、各職階において求められる能力の開発を図りつつ、次代を担う管理監督者の育成、鍛練に重点的に取り組めます。
- ・専門研修については、市民との協働や接遇を中心としたサービスの向上などの個別の目的や担当業務に対応した専門的な知識・技術の習得を図ります。
- ・研修の内容について、時代の変化に即応した有意義な研修が提供できるよう、随時見直しを行います。
- ・限られた経営資源の中で、研修を効果的・効率的に行うため、場所や時間にとらわれない動画研修などの活用を図ります。

#### ②自治大 学 校、市 町 村 アカデミー等の研修機関への派遣研修の充実

本市の課題解決や業務水準の向上に必要な高度の専門的知識・技術の習得、系統立てた総合的な学習、女性職員のキャリア形成支援のため、自治大 学 校、市 町 村 アカデミー等の研修機関へ職員を派遣します。

#### ③専門職研修の活用

福祉職、保育士、保健師、技術職、教職員、学芸員、医師、看護師、消防職等の専門職の専門的能力の獲得及び質の高い活動の展開を図るため、国、都道府県、専門職団体等が主催する専門職研修を活用します。

#### (4) デジタル人財の育成

市民生活の質の向上やきめ細やかな行政サービスを継続的に提供していくためには、DXの推進が不可欠であることから、職員のデジタルリテラシーを高めるとともに、行政のデジタル化推進を支える人財の育成のために次の取組を行います。

##### ①DXに関する研修の充実

彩の国さいたま人づくり広域連合、市町村アカデミーなどの研修機関が実施するDXに関する派遣研修やeラーニング、動画研修を積極的に活用することで、基礎知識や各種技能の向上を図ります。

##### ②IT・情報処理関連資格の取得促進

職員のIT・デジタル化知識の習得を促進するため、必要に応じて資格取得支援制度によるIT・情報処理関連資格への助成対象の拡大を検討します。

## 2 組織・職場づくり

人財育成を進めるためには、職員全員が意欲を持って働き、育みあうことができ、なおかつ能力を最大限発揮できる組織・職場の環境づくりが重要となります。職員のコミュニケーションが活発で、課題解決や育成・指導が日常的に図られる組織・職場づくりのために次の取組を行います。

### (1) 人財育成の場としての組織・職場づくり

職員が属する組織・職場は、職員が仕事を通じて学び、成長する母胎でもあることから、人財育成を念頭に置いた組織・職場の環境づくりのため、次の取組を行います。

#### ①組織マネジメント能力の強化

職員一人ひとりの個性を尊重しつつ、能力を引き出すための部下育成力、活気とやる気に満ちた職場の構築等の組織マネジメント能力をより一層強化するために、管理監督者を対象とした研修を実施します。

#### ②組織・職場目標の明確化と共有

部課長方針に基づき、組織・職場の目標を共有し、職員個人の目標を定めて取り組むことにより、組織・職場のチーム力と職員個人の能力の向上につなげます。

#### ③ブラザー・シスター制度、プリセプター制度の実施

新規採用職員に対して、先輩職員を決めて、仕事の進め方の指導や職場生活に関する情報提供などを行うことにより、職場内においてともに成長するブラザー・シスター制度を実施します。

また、市立病院勤務の看護職員については、新規採用看護職員（プリセプティ）に対して、先輩看護職員（プリセプター）がある一定期間、マンツーマンで臨床実践を指導し、小さな疑問や不安等、何でも話せる身近な存在として、先輩職員が職場適応の支援を行うプリセプター制度を実施します。

## (2) 職員参加による組織・職場の風土づくり

人財育成において、属する組織・職場にとどまらず、組織全体の風土を構成する取組が重要であることから、以下のような全庁的な職員参加の取組を行います。

### ①プロジェクトチーム等の推進

プロジェクトチーム等は、職員が政策・施策づくりや計画策定に参加する絶好の機会であり、調査研究活動などを通じて企画力・政策形成能力を高めるために有効であることから、職員の発意を尊重し、やる気と能力を引き出すプロジェクトチーム等を推進します。

### ②職員提案制度を活用した業務改善運動の展開

各業務に対して職員が改善意見等を提案できる職員提案制度を活用し、業務改善提案の募集を定期的を実施します。部署を超えた職員の多彩な発想を引き出すことで、業務改善を常に意識して職務に当たる全庁的な業務改善運動として展開します。

### ③市民サービス向上運動の展開

- ・市民に対するサービス力のさらなる向上について職員一人ひとりが気づき、実践することにより組織全体に波及効果をもたらし、一層市民満足度の向上につながるように、職員参加による市民サービス向上運動の展開に努めます。
- ・職員の窓口対応等について、相手の立場や目線で対応がされているか、定期的にアンケート等により、職員に対する市民評価を実施します。

### ④市長との対話による職員意識の活性化

市長と職員が直接対話する機会を設けることによって、職員の意識の活性化を図ります。

### (3) 働きやすい職場環境づくり

多様な人財の活躍を可能にするためには、人財の育成だけではなく、働きやすい職場環境の整備が必要です。子育てや介護等を行っている職員も含め、すべての職員がライフステージにかかわらず、その能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率よく高い成果を上げることができるよう、次の取組を行います。

#### ①ワーク・ライフ・バランスの推進

育児休業や年次休暇の取得促進、ノー残業デーや夏季におけるワーク・ライフ・バランス推進月間の実施など、職員のワーク・ライフ・バランスを推進することで、働きやすく働きがいのある職場環境づくりに努めます。

#### ②ハラスメントの防止

ハラスメントは、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下を招く恐れがあることから、「蕨市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」及び「蕨市職員のハラスメントの防止等に関する指針」に基づき、ハラスメント防止を図るために必要な研修を実施するなど、ハラスメントの防止に取り組めます。

#### ③心身の健康の維持

メンタルヘルスに関する研修やストレスチェック、長時間労働者に対する所属長面談の実施など、職員の心身の健康に配慮し、必要な支援に取り組めます。また、長期療養者に対しては、職場復帰に向けた支援策として試し出勤を実施するなど、円滑な職場復帰を図ります。

### 3 人を育てる人事管理の取組

人財育成を進めるためには、職員の資質と適性を把握した採用、人事異動、人事評価等の人事管理の様々な取組を総合的に実施することが重要となります。

人事管理の構築・運用においては、組織との調和を図りながら、職員一人ひとりを活かし育てるため次の取組を行います。

#### (1) 多様で有用な人財の確保・活用

人財育成の前提として、資質と能力のある多様な人財を確保し、活用していくことが重要であることから、次のような取組を行います。

##### ①新規採用

- ・職員採用試験は、一定の基礎的知識や事務能力に加え、蕨市の職員として、「目指す職員像」への適性（人物）を見極めるため、人物評価を重要視した採用を実施します。
- ・DX等の専門人財の確保の検討や、確保困難職種について通年募集を実施するなど、専門性の高い分野や新たな行政課題への対応能力の高い人財を確保します。
- ・職員採用試験受験者の利便性の向上を図るため、電子申請サービスを活用した採用申込のデジタル化を実施します。

##### ②女性職員のキャリア支援・活用

複雑化・高度化する市民ニーズに的確に応えていくためには、施策の企画・実施・運営の過程に多様な視点を反映させることが重要です。あらゆる場面において女性職員が能力を発揮し、市政や組織をより一層活性化させていくため、女性活躍の機会の更なる拡大に努めます。

##### ③高齢期職員（シニア職員）の活用

職員の定年引上げに伴い、60歳を超えて引き続き定年まで意欲を持って働き続けられるよう、対象職員に対して配属先希望調査を実施する等の人事管理の工夫に努めます。

##### ④公務の魅力の発信

蕨市職員として働くことの魅力を発信するため、ホームページへの掲載情報の充実や彩の国さいたま人づくり広域連合が主催する埼玉縣市町村職員採用合同説明会への参加、個別説明会の実施、インターンシップの実施などの取組を行います。

## (2) 人事異動

人事異動について、人財育成の視点から次のような取組を行います。

### ①人事異動による職員の育成

- ・職員の適性と能力を最大限に引き出していくために、様々な行政分野の業務や異なる部門の職場をバランスよく経験させ、その経験を土台に本人の適性等を活かし、さらに能力を発揮していくという視点を持った人事異動によるジョブローテーションを一層推進します。
- ・現在直面する行政課題への対応と幅広い視野を持った職員の育成を進め、中長期的な観点も含めた組織力の強化を図るため、異職種間の人事交流を進めます。

### ②人事ヒアリング等の活用

人事担当課は、各所属長等へのヒアリングを実施し、個々の職員のきめ細やかな情報を得ることで、より適正な職員配置・人財育成を進めます。また、職務に対する職員一人ひとりの希望や意欲について申告する機会の充実に努めます。

## (3) 人事評価による人財育成

人事評価は、単なる職員の勤務状況に係る評価にとどまらず、評価の実施過程で職員一人ひとりの人財育成を図り、組織を活性化していくツールとなることから、次のような取組を行います。

### ①職員の意欲向上を図る人事評価の実施

- ・人事評価について、職員の能力や業績を適正に評価し、職員の能力開発と組織・個人の目標達成につなげていく制度であり、引き続き適正な制度運用に取り組めます。
- ・人事評価にあたっては、人財育成を主眼とし、評価結果が職員の意欲向上の動機づけにつながるよう、面談等において組織への貢献度、当該職員の強み・弱み等を職員本人に適切にフィードバックするなど、職員個人の成長や能力開発を促すとともに、職員のやりがいやエンゲージメントの向上等につなげます。

### ②評価者研修の実施

人事評価を通じた職員の指導・育成を進めるとともに、評価に対する理解や信頼をさらに深めるため、評価者研修を実施します。

## IV 人財育成の推進体制

人財育成基本方針の取組を確実に効果的に実施していくためには、職員、管理監督者、人財育成担当部門がそれぞれの役割を認識し、互いに連携協力して進める必要があります。

### 1 職員の役割

---

人財育成の基本は、職員の学ぶ意欲と姿勢にあります。職員自らが主体的、積極的に取り組まなければなりません。そのため、職員一人ひとりが、自己研鑽に努め、心身の健康を維持するとともに、互いを啓発し合う職場環境の醸成を図っていく必要があります。

### 2 管理監督者の役割

---

部下の育成は、管理監督者にとっての最も重要な役割です。仕事を通じて部下を指導・育成するとともに、部下の手本として自らも率先して自己啓発に励み、学習意欲の高い職場風土をつくっていく必要があります。

### 3 人財育成担当部門の役割

---

人財育成の取組を効果的に系統立てて継続して推進していくためには、人財育成の総合的調整・管理を行う部門が不可欠です。人財育成担当部門では、職場の実態や職員の意識の把握、勤務環境の整備に努め、採用、人事、研修等の人財育成に関する施策の充実を図っていきます。

また、デジタル人財の育成にあたっては、DX担当部門と緊密に連携し、庁内のDX推進に向けた機運醸成を図ります。

## 蕨市人財育成基本方針

令和7年3月

蕨市総務部人事課

〒335-8501 蕨市中央5-14-15

電話 048-433-7746

eメール [jinji@city.warabi.saitama.jp](mailto:jinji@city.warabi.saitama.jp)