

新行政経営プロジェクトチーム「元気なまち藤枝」づくりへの第2次提案

藤枝市人材育成・活用戦略

～プロフェッショナル行政組織としての進化を目指して～

平成22年2月
藤枝市新行政経営プロジェクトチーム



1 働く場に関する職員の意識の現状と課題

仕事に関する職員の気持ち

やりたい仕事かわからない
仕事に魅力が感じられない
仕事にやりがいを感じない
担当が違くと助け合う意識がない
上司の仕事の姿勢と合わない

やりたい仕事があっても
任されない
職務に必要なスキルを高めたい
やりたい仕事の担当に
ならない

体制が不安で仕事を安心してできない
住民への対応のときに上司が及び腰
上司の仕事の姿勢と合わない
今の仕事が合わない
仕事をじっくりやるゆとりがない
担当が違くと助け合う意識がない

現状と課題（背景）

目的意識が明確でない職員

採用時のチェックが甘い
公務員として自分を見つめる
機会がない
完全年功序列による登用
職員の縦割り意識が強い

能力を高めたい・試したい 職員

専門的能力を高めるための研修
制度がもっとほしい
完全年功序列による登用
若手・女性に重要な仕事を
任せない傾向
異動希望が通らない

仕事内容や環境に不満な職員

異動希望が通らない
仕事の適性が人事異動に考慮されない
庶務担当者への評価が低い
職員の縦割り意識が強い 市民の目が怖い
職場環境への意見を言う場が少ない
仕事の配分に偏りがある 職員が足りない
仕事の精神的負担が大きい
市民へのクレーム対応のノウハウが乏しい
職位に見合っていない仕事をさせられる
若手・女性に重要な仕事を任せない傾向



2 人材育成・活用戦略の提案

職員と市役所を元気にして藤枝を元気にしよう！

職員を元気にしよう！

- ①採用体制・採用方針の強化
- ②職員のキャリアデザインの支援
- ③職員の意識とスキルの高揚促進

元気な職員を活かそう！

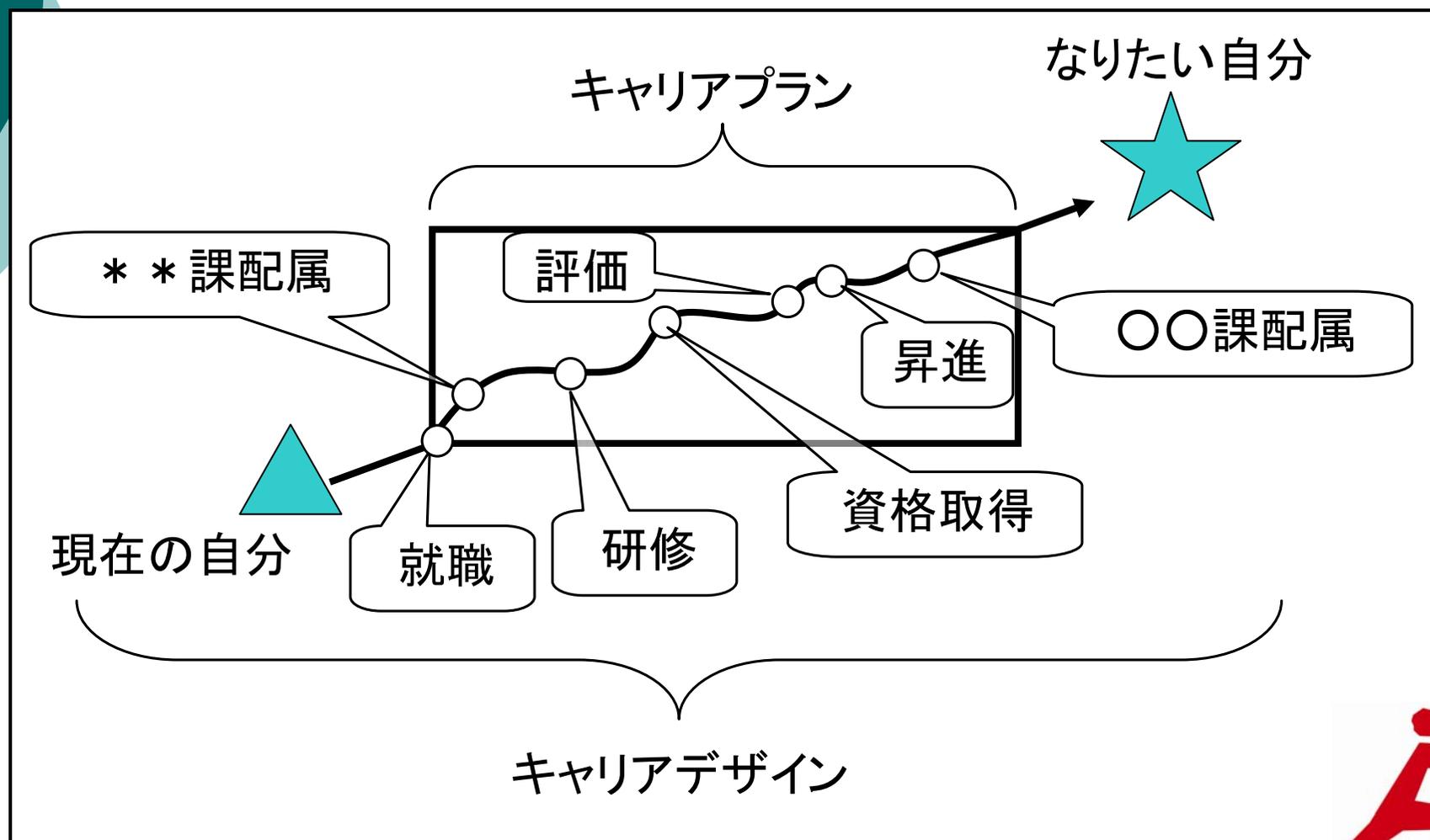
- ①職員のキャリアプランを立てやすい研修メニューの整備
- ②研修活用体制の強化
- ③職員のキャリアプラン実施の支援
- ④職員の活躍の場の創設

働きがいのある元気な職場をつくらう！

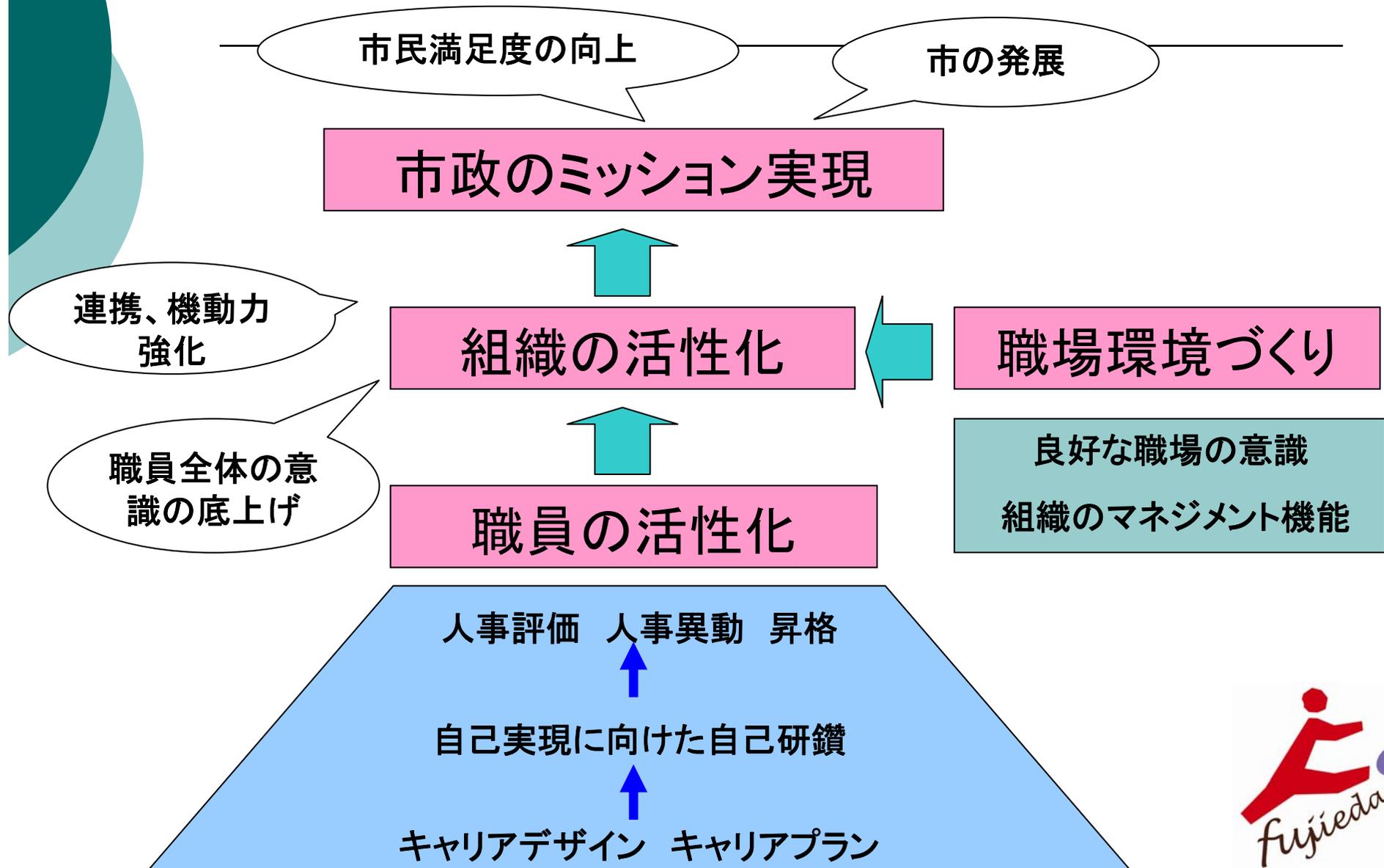
- ①縦割り意識のない連携した組織・体制づくり
- ②柔軟性を持った職員の能力開発
- ③各部署における人事マネジメント能力の強化
- ④誰もが働きやすい職場環境づくり意識の強化



2 人材育成・活用戦略の提案



2 人材育成・活用戦略の提案



3 人材育成・活用戦略

(1) 職員を元気にしよう！

①採用体制・採用方針の強化

- ・ 市政PRを兼ねた就職説明会の実施
- ・ 採用募集に関するHP情報量の充実化
- ・ 人事スペシャリストによる採用面接官の能力強化
- ・ 新規採用職員研修の強化
- ・ ブラザーシスター制度の新設



3 人材育成・活用戦略

(1) 職員を元気にしよう！

②職員のキャリアデザインの支援

- ・ キャリアデザイン形成のための指針策定
- ・ キャリアデザイン研修の実施
- ・ キャリアデザインシートの作成
- ・ ワイガヤ研修の実施



3 人材育成・活用戦略

(1) 職員を元気にしよう！

③職員の意識とスキルの高揚促進

- ・ 藤枝市職員憲章の制定
- ・ 職員ガイドブックのリニューアル
- ・ 行政職員基礎研修の充実
- ・ 市政・事務事業に関する勉強会の開催
- ・ 職位ごと行動評価の浸透
- ・ 人事評価の本人へのフィードバック
- ・ 係長級昇格試験・課長級昇格試験の実施
- ・ 官民合同研修の実施
- ・ 武者修行研修の実施



3 人材育成・活用戦略

(2) 元気な職員を活かそう！

①職員がキャリアプランを立てやすい 研修メニューの整備

- ・ 一般研修・専門研修等の人事担当部署への集約と体系化
- ・ 職員個人のキャリアプランに合った研修プランの作成
- ・ 公共政策大学院への就学支援

②研修活用体制の強化

- ・ 研修の履修単位数の設定
- ・ 専門研修の受講機会の拡大
- ・ 研修報告書及び資料のデータベース化



3 人材育成・活用戦略 (2)元気な職員を活かそう！

③職員のキャリアプラン実施の支援

- ・キャリア選択制の導入
- ・キャリアプランに基づく異動希望の反映
- ・人事異動公募制の普及・浸透
- ・人事評価を活用した人事異動、昇格の実施
- ・官民人事交流の実施
- ・資格取得者への特別昇給制度の導入



3 人材育成・活用戦略 (2)元気な職員を活かそう！

④職員活躍の場の創設

- ・ 人事異動公募制の普及・浸透
- ・ 人事評価を活用した人事異動、昇格の実施
- ・ 事業推進プロジェクトチームの普及促進と公募の積極的活用
- ・ 資格・検定を活かした配置



3 人材育成・活用戦略

(3)働きがいのある元気な職場をつくろう！

①縦割り意識のない

連携した組織・体制づくり

- ・業務マニュアル・年間スケジュールの作成・庁内での情報共有
- ・フレキシブル人事の実施（短期異動など）
- ・部・課長への人事権の委譲



3 人材育成・活用戦略

(3)働きがいのある元気な職場をつくろう！

②柔軟性を持った職員の能力開発

- ・ 職位ごとの行動評価の浸透
- ・ フレキシブル人事の実施（短期異動など）

③各部署における

人事マネジメント機能の強化

- ・ 人事評価リニューアル
（行動評価と多面評価の導入）
- ・ 人事評価へのマネジメント能力の反映



3 人材育成・活用戦略

(3)働きがいのある元気な職場をつくろう！

④誰もが働きやすい

職場環境づくり意識の強化

- ・ 人事担当課による職場環境意識調査
- ・ 良好な職場環境づくりのための研修実施
- ・ ワーク・ライフ・バランスの指針づくり
- ・ 職員ガイドブックのリニューアル
- ・ 幹部職員との意見交換会の実施





おわりに

藤枝市の30年先の将来の発展ため、
長期的なビジョンのもとに人材育成・活
用戦略を藤枝市の新しい経営戦略として
重点的に実施していくことを提案します。

