

習志野市職員の人材育成・確保基本方針の概要

計画策定・改正の背景

少子超高齢化や生産年齢人口の減少が進み、行政課題が多様化・個別化する中、人材を育成するだけでなく、質と量の両面から人材を確保していく必要性が高まっています。令和5年に総務省が示した「人材育成・確保基本方針策定指針」においては、従来の人材育成に加え人材確保に関する方針の策定も求められており、持続可能な自治体経営に向けた人事戦略の見直しが全国的に進められています。

一方、本市基本構想では将来都市像を「多彩で豊かな交流が広がるまち 習志野」と定め、これを実現するための市政経営の基本方針として「あらゆる循環を想定した持続可能な行財政運営」を掲げています。この基本方針を実現するためにも、職員の質を高めるとともに職員を安定的に確保する人事戦略が不可欠です。

そこで、計画的・体系的に人材を育成するプログラムの整備や人事評価制度の運用などの人材育成に係る取組に加え、採用、多様な働き方の推進、働きやすい職場環境の整備などの人材確保に係る取組を人事戦略の両輪とし、従前の「習志野市職員の人材育成基本方針」を「習志野市職員の人材育成・確保基本方針」として改正し、策定することとしました。



人材育成の方向

めざすべき職員像

市政経営の基本方針の実現のために「多様な主体との連携」、「徹底的なデジタル化」、「経済効果の追求」を踏まえた行政マネジメントを推進していく中で、「めざすべき職員像」について、以下のとおり定めます。

多様な主体と連携・協働して行動する職員

より質の高い行政サービスを提供するため、NPO、ボランティア活動団体、企業、学校、町会、自治会など多様な主体と連携し、適切な役割分担と責任に基づき、課題を共有しながら共に解決に向けて積極的に行動する職員。

デジタル技術や多様な視点を柔軟に取り入れる職員

広い視野で時代の変化や市民ニーズ等を感じ取り、固定観念にとらわれず、デジタル技術や多様な視点を柔軟に取り入れ、業務の効率化と迅速化、市民ニーズに即したサービス提供を行う職員。

経済循環を意識し、持続可能な社会を築く職員

人口減少や社会経済の変化を的確に捉え、限られた資源を効果的に活用しながら、経済循環を意識して最大の効果を生み出す全体最適の視点と実行力を持ち、持続可能な社会を構想し、実現できる職員。

人材育成・確保の方策

本市では人材育成・確保の方策として「研修制度」、「人事制度」、「職場環境の整備」の3つの柱を掲げ、これらが相互に連動しながら、持続的な職員の成長と組織力の向上につながるよう取組を進めるとともに、積極的な情報発信の強化や多様な人材の受入体制の充実などの取組を通じて、将来にわたって持続可能な人材の確保・育成を図っていきます。

意欲と能力を伸ばし、職員を育てる研修制度

- 自己啓発の促進
- 職場研修(OJT)の推進
- 職場外研修(Off JT)の充実
- 派遣研修の推進

意欲と能力を引き出し、人材を確保・定着させる人事制度

- 多様な人材確保と情報発信の強化
- 人材を育て、活かす配置とキャリア形成
- 納得性の高い公正な評価と処遇
- ライフステージに応じた柔軟な任用制度

意欲と能力を支える、働きやすい職場環境の整備

- 信頼に基づくコミュニケーションと組織風土の醸成
- 柔軟で生産性の高い働き方の推進
- 職員の心身の健康と安全の確保
- 組織の状態の可視化と継続的な改善

【人材育成のイメージ】



デジタル社会に対応する人材の育成・確保と体制の構築

DXの推進と人材育成・確保の必要性

全ての職員が一定のデジタルリテラシーを身につけ、日々の業務においてデジタル技術を適切に活用できる環境づくりが重要です。同時に、業務全体の見直しや庁内展開を先導できる「DX推進リーダー」を育成し、組織内でDXの中心的な役割を担うことで、全庁的なDXの定着につなげていきます。

また、DXを取り巻く技術や手法は日々進化しており、外部の専門人材の活用も含め、専門的な知識やスキルを持つ人材の育成・確保を継続的に行っていきます。

DX人材の育成方針とスキル形成

人材育成を進めるにあたり、経済産業省が定める「デジタルスキル標準(DSS)」のうち、全職員向けの「DXリテラシー標準(DSS-L)」やDXを推進する人材向けの「DX推進スキル標準(DSS-P)」を参考に、本市の実情や「習志野dXスタイル」の理念に沿った取組を展開していきます。

DX推進のための体制整備と庁内の意識醸成

経営デジタル課に「DX推進係」を設置し、全庁のDX推進を統括する役割を担います。また、各課の現場においても育成したDX推進リーダーが中心となり、市全体のDXを推進していきます。