

宇都宮市 人材育成・確保基本方針

～自律・協働・共創型職員を目指して～

令和7年12月
宇都宮市

はじめに



本市では、平成21年に「宇都宮市人材育成基本方針」を策定し、「自律行動型職員」を目指すべき職員像として掲げ、キャリア・デザインを核とした人材育成を進めてきました。その後、平成27年の改定を経て、職員の主体的な能力開発や所属における育成の充実、目標管理や能力評価に取り組むなど、人材を活かす仕組みづくりを進めてきました。

しかしながら、策定からおおむね10年が経過し、人口減少・少子高齢化の進行、DXの加速、働き方や価値観の多様化、専門人材の確保難など、社会環境は大きく変化しています。こうした変化に対応し、持続可能なまちづくりを進めるためには、職員一人ひとりが自らの使命を自覚し、主体的に考え行動する力が必要です。さらには、職員同士の尊重や支え合いの精神、多様な主体と協力する共創の精神とともに、能力を最大限に発揮できる職場環境を整えることも求められています。

また、人材育成の効果を高めるには、職員自身の主体的な学びや挑戦に加え、管理監督職による適切なマネジメント、心理的安全性を確保した職場づくり、多様な人材が力を発揮できる仕組みづくりを一体的に進める必要があります。さらに、人材の「育成」と「確保・定着」を切り離さず、採用から育成、定着までを一貫して捉える視点が欠かせません。

このような背景を踏まえ、本市では、職員の能力向上やキャリア形成支援を強化するとともに、全国的な生産年齢人口の減少や人材の流動化についても重点的に対応していくため、人材確保・定着も含めた「宇都宮市人材育成・確保基本方針」として策定しました。本方針は、従来の研修中心の取組に加え、「人事管理」「職場環境」「人材確保・定着」を含む総合的な視点から、人材育成・確保の方向性を示すものです。職員一人ひとりが自律・協働・共創の姿勢で行動し、市民に信頼される行政運営の実現に向け、全庁を挙げて取組を推進していきます。

目次

- ▶ 01 策定にあたって
- 02 人材育成・確保の現状と課題
- 03 人材育成・確保の方針
- 04 人材育成・確保の方策
- 05 人材育成・確保における役割及び推進体制

策定にあたって

① 策定の趣旨

平成27年に改定（平成28年一部改定）した方針について、全国的な生産年齢人口の減少や複雑・多様化する行政課題や地域課題に対応するためには、職員の人材育成だけでなく、職員の能力を最大限発揮できる職場環境づくりのさらなる取組の強化や人材確保についても重点的に対応していく必要があるため、「宇都宮市人材育成・確保基本方針」として策定するものです。

② 方針の見直し時期

人材育成・確保は中・長期的な視点で取り組むことから、方針の見直し時期は定めず、社会情勢の変化や法改正など必要に応じて見直します。

③ 方針の対象

本方針は、全職員（行政職員・技能労務職員・消防職員・会計年度任用職員）を対象とするものです。

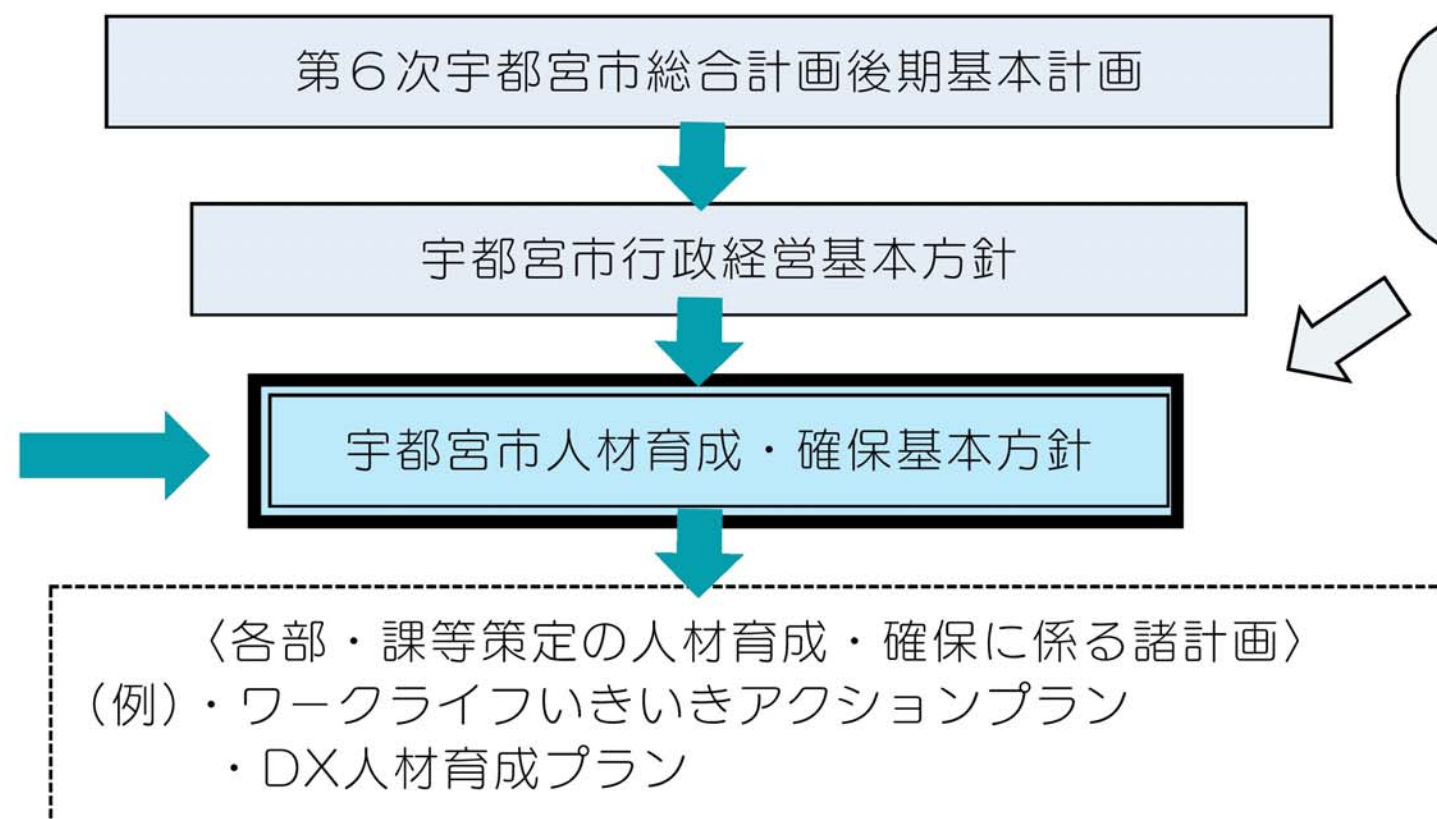
※ 本方針の理念や行動等について、各職員が自らの職種や職位に応じて、本方針の趣旨を理解し、日々の業務で意識して取り組むものです。

01

策定にあたって

④ 方針の位置付け

- ・ 総合計画に掲げる都市像の実現に向けた行政経営の基盤となる人材育成・確保の基本となる考え方を示した指針
- ・ 地方公務員法第39条第3項に基づく「研修に関する基本的な方針」
- ・ 国の「人材育成・確保基本方針策定指針」に基づく人材育成・確保に関する方針
- ・ 各部・課等が策定する人材育成・確保に係る諸計画の基本となる方針



《関連する法律・指針》

- ・ 地方公務員法（第39条第3項）
- ・ 人材育成・確保基本方針策定指針

⇨ 基づく
➡ 踏まえる

目次

01 策定にあたって

▶ 02 人材育成・確保の現状と課題

03 人材育成・確保の方針

04 人材育成・確保の方策

05 人材育成・確保における役割及び推進体制

02

人材育成の現状と課題

① 社会環境の変化



生産年齢人口の減少

- 約1,344万人減少
(1995(H7)年:8,716万人→2024(R6)年:7,372万人)
- 官民間問わず人材獲得競争が激化

個人のライフプラン・
価値観の多様化

- 転職等希望者数は200万人増加
(2015(H27)年:812万人→2024(R6)年:1,000万人)
- 仕事に対して、「やりがい」や「成長実感」も重視

人材育成だけではなく、
職場環境づくりの取組強化や
人材確保・定着にも重点的に取り組む必要がある！

専門人材の確保難
(DX人材 など)

- 行政のデジタル化, 大規模災害の頻発 など
- 専門人材の獲得競争の激化, DX人材の育成の必要性
(国家公務員(技術職)の合格者数が2年連続で採用数未達)
(2024(R6)年, 2025(R7)年)

職場における
ハラスメント防止の
取組強化

- 各種ハラスメント防止の法整備化
- パワハラ是正指導件数の増加
(2020(R2)年:645件→2024(R6)年:2,720件)

人材育成の現状と課題

② 本市を取り巻く現状

(1) 社会情勢の変化による人材獲得の影響



人材獲得競争の激化

- **本市の生産年齢人口も減少傾向**
(2005(H17)年:34万人→2024(R6)年:31万人)
- **35歳以下職員の自己都合退職者数の増加**
10年前と比較し2倍以上に増加
(2014(H26)年:12人 → 2024(R6)年:33人)



管理職等に占める女性の割合の上昇

- **管理職等に占める女性職員の割合**
目標値 (2025(R7年):30.0%)の未達
(2014(H26)年:7.2%→2025(R7)年:16.6%)
- **女性職員の総括・専任試験受験率の低下**
(2019(R1)年:25.0%→2024(R6)年:13.3%)
- **女性活躍推進**
女性活躍推進課の創設,
女性活躍推進官の設置

人材育成の現状と課題

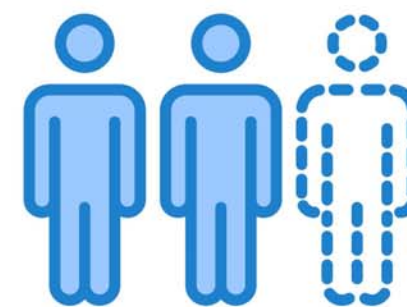
② 本市を取り巻く現状

(2) 行政に求められる能力の変化



行政・地域課題の複雑・多様化

- **進展するDXへの対応**
業務のデジタル変革等，DXを実行できる能力が求められる。
- **分野横断的な行政課題・地域課題への対応**
分野横断的な行政・地域課題の増加が見込まれ，変化に対応できる様々な業務能力の向上が求められる。



専門人材の重要性と不足

- **技術職の確保難**
技術職採用試験申込者数は，多様な試験方法により10年前の数値を辛うじて維持しているが，確保は引き続き難しい状況（2014(H26)年:94人→2024(R6)年:100人）
- **本市が進める事業に必要な専門人材の確保・育成**
大規模建設事業の実施や児童相談所の設置などに必要な職員の専門性の向上や専門人材の確保が求められる。

人材育成の現状と課題

② 本市を取り巻く現状 (3) 働き手の意識の変化



職場環境の整備等

- 男性職員の育児休業取得率の上昇

「ワークライフいきいきアクションプラン」における男性職員の育休取得率の目標値を100%に改定し、(2023(R5)年)ここ数年で取得率が大幅に上昇している。
(2015(H27)年度:3.5%→2024(R6)年度:79.4%)

- 多様で柔軟な働き方の推進

多様で柔軟な働き方を推進しており、令和6年度に施行実施した、「フレックスタイム制及び選択的週休3日制」の利用者の84%が、ワーク・ライフ・バランスに効果があったと感じており、令和7年度の本格運用を機に利用者は増加している。

人材育成の現状と課題

③ これまでの取組の評価と課題

方針を改定するにあたり、これまでの取組状況や課題を整理するため、令和6年3月に「人材育成，職場環境づくり等に関する職員アンケート」を実施し、これまでの方針において定めていた，人材育成の方策である各取組の柱について課題を整理しました。

● 各取組の柱の課題

取組の柱1「キャリア・デザインを核とした人材育成」

- ・ 若手・中堅職員がやりがいを持って働ける制度や仕組み
- ・ 若手・中堅職員に対する，管理職を含めた各職位のやりがいや魅力の理解促進（キャリア形成支援の強化）
- ・ 管理監督職のマネジメント力の強化（人事マネジメント，組織マネジメント）

取組の柱2「職員が成長する快適な職場環境づくり」

- ・ ワーク・ライフ・バランスの満足度向上に向けた取組強化
- ・ メンタル不調者等の減少，職員の心身の健康管理や職員の心理的安全性の確保
- ・ 管理監督職のリーダーシップのもと，全職員による働きやすい職場づくり
- ・ 勤務中の事故や怪我を発生させない，職員が安全に働ける職場環境づくり

取組の柱3「人材を活かす人事管理制度」

- ・ 工夫を凝らした職員採用や本市で働く魅力ややりがいの発信
- ・ 監督職を目指す年代の女性職員の支援・育成
- ・ 部下職員の仕事のやりがいを引き出すマネジメント力の発揮



02

人材育成の現状と課題

④ 課題のまとめ

社会環境の変化や本市の人材育成・確保を取り巻く現状，現行方針の評価と課題を基に，現行方針を改定する上での課題を次の5つにまとめました。

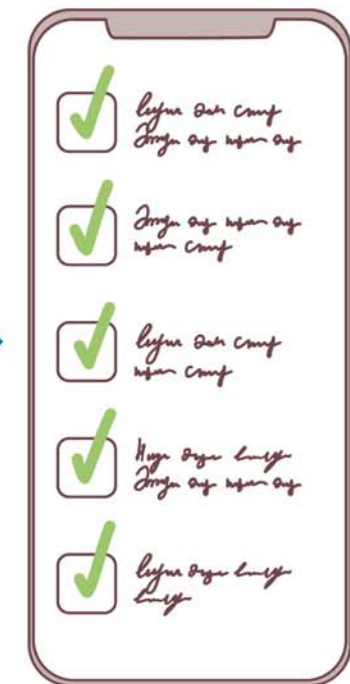
① 職員の能力や専門性の向上

② キャリア形成支援の推進

③ 管理監督職のマネジメント力の強化

④ 安全・安心で働きやすく働きがいのある職場環境の整備

⑤ 人材確保・定着の強化



各課題の詳細は，次項へ

人材育成の現状と課題

(1) 職員の能力や専門性の向上

● 行政課題への対応力の向上

☞ 行政課題の複雑・多様化に伴い、業務が高度化・複雑化し、高い知識・技能の習得・継承や分野横断的な行政課題への対応力の向上

● 協働・共創による課題解決能力の向上

☞ 地域課題の複雑・多様化に伴い、市民や地域団体、企業など多様な主体との協働・共創が求められ、地域の実情を踏まえ課題解決を進めるための能力向上が必要

● 専門性の向上

☞ 本市が進める事業（DXの推進、児童相談所の設置、大規模建設事業の実施など）の着実な推進が求められ、職員の専門性のさらなる向上が必要

(2) キャリア形成支援の推進

● 女性職員のキャリア形成支援の取組

☞ 女性職員の管理職の割合及び総括・専任試験の受験率の目標値が未達であり、入庁当初から女性職員がキャリアを描けるよう、上司や人事部門による支援の取組が必要

● 各役職のやりがいや魅力の発信とキャリアを考える取組

☞ 若手、中堅職員は、管理監督職を魅力的と考えない傾向があり、職員が各役職のやりがいや魅力を理解し、今後のキャリアを考えられる取組が必要



人材育成の現状と課題

(3) 管理監督職のマネジメント力の強化

- 部下職員との信頼関係の構築

☞ 部下の育成・評価・信頼関係構築に課題を抱える管理監督職が多く、部下職員との信頼関係の構築が必要

- 部下職員とのコミュニケーションによる、業務適性や能力の把握

☞ 多様で柔軟な働き方の広がりによる、部下職員とのコミュニケーション方法の複雑化に対応するため、コミュニケーション技法の習得や部下職員の業務適性・能力の把握等が必要

(4) 安全・安心で働きやすく働きがいのある職場環境の整備

- ハラスメント防止、心理的安全性の確保

☞ 職員が持つ能力を最大限発揮するため、職員の安全を確保し、あらゆるハラスメントが無く心理的安全性の高い職場環境を整えることが必要

- 働きやすい職場環境整備

☞ 仕事と生活の調和を図りつつ働きやすい職場環境の整備が必要

- 働きがいを向上の取組

☞ 職員がやりがいを持って働ける制度や仕組みの整備が必要



02

人材育成の現状と課題

(5) 人材確保・定着の強化

● 専門人材の確保

☞ 技術職の人材確保が難しく、本市が進める事業の推進に係る専門人材について確保を進めることが必要

● 多種多様な採用方法

☞ 時代や求職者のニーズに合った工夫を凝らした多種多様な採用方法の検討が必要

● 職員定着の取組

☞ 転職志向の高まりにより、職員の定着につながる取組が必要



目次

01 策定にあたって

02 人材育成・確保の現状と課題

▶ 03 人材育成・確保の方針

04 人材育成・確保の方策

05 人材育成・確保における役割及び推進体制

人材育成・確保の方針

① 目指すべき組織

職員の力を最大限に引き出す組織

互いを尊重して協力し合うことを大切にし、「聞く力」「示す力」「気づく力」を発揮するリーダーのもと、安心できる環境で一人ひとりの力を引き出します。

- 人材育成・確保に向けた「目指すべき組織」には、「宇都宮市ミッション・ビジョン・バリュー」のビジョンに掲げている、「組織」の理想の姿を示し、人材育成・確保の土壌となる職場環境づくりや組織力の最大化を図るための職場風土づくりを推進し、職員のエンゲージメントを高めます。



② 目指すべき職員像

自律・協働・共創型職員

本市が目指す職員は、市長のリーダーシップのもと、総合計画に掲げる本市の都市像の実現に向けて、地域や社会が抱える課題に対し、**自らの使命と責任を自覚しながら、主体的に考え行動する力を持つとともに、職員同士が互いに尊重し支え合いながら、市民、地域団体、NPO、企業など多様な主体と信頼関係を築き、共通の目的に向かって協働・共創**できる職員です。

- 複雑・多様化した行政課題や地域課題に対応するため、それぞれの職位と職種に求められる能力や専門性に応じて、自ら課題を発見し、周囲と力を合わせて解決に取り組む「自律・協働・共創型職員」を目指すべき職員像として定めます。



03

人材育成・確保の方針

③ 職員に求められる行動（職員行動指針）

「目指すべき職員像」を実現するために必要な職員に求められる行動について、一般職と管理監督職、それぞれに求められる具体的な行動を職員の行動指針として定め、職員一人ひとりが常に意識することで、成長に繋げていきます。



一般職編

(1) 能力・専門性向上のために

複雑・多様化する行政課題や地域課題に挑戦し、知識・技能を高め課題を解決するとともに、多様な主体と協働・共創し、新たな価値を生み出す力を養う。

(2) キャリア形成のために

キャリア形成を意識し、各役職の魅力や働きがいをも十分に理解した上で、自分のキャリアを考える。

(3) マネジメント力強化のために

信頼関係を築きながら、自分の適性や能力を理解し業務に活かすことができる。

(4) 職場環境整備のために

仕事と家庭の両立を意識するとともに、お互いの意見を尊重し協力して業務に取り組む。

(5) 人材育成・確保のために

組織のミッションに共感し、組織への愛着や貢献意欲、公務員としての誇りと使命感を持って働く。



03

人材育成・確保の方針

③ 職員に求められる行動（職員行動指針）

「目指すべき職員像」を実現するために必要な職員に求められる行動について、一般職と管理監督職、それぞれに求められる具体的な行動を職員の行動指針として定め、職員一人ひとりが常に意識することで、成長に繋げていきます。



管理監督職編

(1) 能力・専門性向上のために

自身の能力向上とともに、部下の挑戦を支援し、能力向上を通じて組織全体の力を引き出し、協働・共創を促す環境を整え、連携を推進する。

(2) キャリア形成のために

部下にキャリア形成の重要性を実感させ、部下が目指すキャリアを歩めるよう育成と支援を行う。

(3) マネジメント力強化のために

「聞く力」「示す力」「気づく力」を発揮し、部下との信頼関係を築きながらビジョンを示し、職場や社会環境の変化に柔軟に対応しながら組織目標の達成に導く。

(4) 職場環境整備のために

業務環境の安全性を高め、部下の心理的安全性を確保し、仕事と家庭を両立できる職場環境を推進することで、部下の能力を最大限発揮させる。

(5) 人材育成・確保のために

組織のミッションに共感し、部下に組織の使命や価値を丁寧に伝え、公務員としての誇りと使命感を育む。



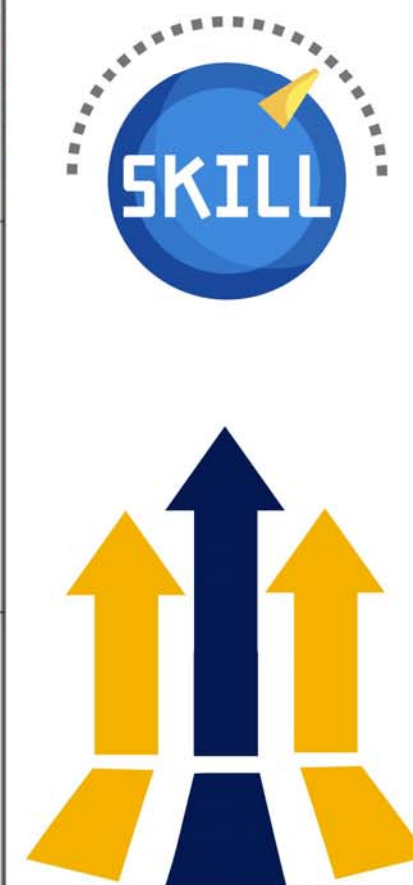
03 人材育成・確保の方針

④ 職位毎に求められる能力（標準職務遂行能力）

「目指すべき職員像」を実現するために必要な「職位毎に求められる能力」について、これまでの標準職務遂行能力の一部を見直し、新たな課題に対応できるよう、職員の能力向上に繋げていきます。

行政職の例

標準的な職		顧客満足対応		知識・技術		目標達成			組織マネジメント/スタッフマネジメント				戦略的思考		協働・共創			
部長級	高い倫理観	最適な選択		情報収集	自己研鑽	業務運営	執着心	責任感	貢献意欲の誘引	進行管理と業務配分	(ライン) リスク管理	(スタッフ) 専門的視点による提案	ハラスメント防止・心理的安全性の確保・ワーク・ライフ・バランス	戦略立案策定・事業見直し	折衝・信頼関係構築	共創プロジェクトの全体管理		
次長級														ビジョンの明示			協働・組織横断	価値創造に導く調整
課長級														課題解決思考				
課長補佐級	責任ある行動	困難事例への対応	顧客ニーズへの適切な対応			業務運営・業務遂行	粘り強さ	部下の行動・キャリア形成支援	リーダーシップ・積極性	課題の把握と方向性の明示	企画立案	課題の把握	折衝・業務ネットワーク構築	協力・協働	デザイン思考			
係長級																		
総括専任																		
主任	公務員意識	応対	業務改善			学習意欲	業務遂行	挑戦	リーダーシップ	率先垂範	メンバーシップ							
主任主事級 主事級									同僚への助言									



目次

01 策定にあたって

02 人材育成・確保の現状と課題

03 人材育成・確保の方針

▶ 04 人材育成・確保の方策

05 人材育成・確保における役割及び推進体制

04

人材育成・確保の方策

「目指すべき職員像」を実現するために、5つの取組の柱を設定し、人材育成・確保の方策として展開していきます。

取組の柱①

DXの進展や高度化・複雑化する

行政課題や地域課題に対応できる職員力の強化

- 行政・地域課題の複雑・多様化に伴い、職員が担う業務が高度かつ複雑となっており、こうした変化に柔軟かつ的確に対応していくことが求められています。そのためには、**職員一人ひとりの専門性の向上**、**分野横断的な視点や地域の現状を肌で感じる共感力**、**多様な主体と協力・連携しながら、新たな価値を共に創り出す力の育成**のほか、**課題解決に向けて主体的に取り組む力**を養っていく必要があります。本市では、DX推進や児童相談所の設置、大規模建設事業の実施などの重要施策を着実に進めるためにも、知識・技能の継承と向上を図り、時代の変化に即応できる**職員力の強化を目指します。**

取組のイメージ

・実務能力やDX等の専門性向上とベテラン職員の知見の体系的継承

☞ 各種研修，専門資格取得支援，ナレッジマネジメント

・新任・異動者への早期即戦力化支援の充実

☞ OJT指導者への研修強化，各部局の育成指針の整備

・越境的学びによる共感力と創造力を備えた職員の育成

☞ 外部機関や大学，地域団体等との連携による人材育成の実施，兼業規定の明確化



04

人材育成・確保の方策

「目指すべき職員像」を実現するために、5つの取組の柱を設定し、人材育成・確保の方策として展開していきます。

取組の柱 ②

女性職員や若手・中堅職員がキャリア形成を図りながら

成長を実感できる仕組みづくり



- 女性職員や若手・中堅職員が多様な働き方や各職位の役割や魅力を理解し、自身のキャリアを主体的に描ける環境づくりが求められています。そのため、キャリア形成の意識醸成や、成長実感に繋がる仕組みを強化することで、職員のキャリアの可能性を広げ、あらゆる分野で活躍できることを目指します。

取組のイメージ

- ・ **自律的なキャリア形成を支援する仕組みの整備**
 - ☞ 自己学習支援の充実，庁内公募制度の検討，兼業による地域活動参加促進
- ・ **女性職員がキャリアパスを描ける環境の整備**
 - ☞ 専門家によるキャリア相談，子育て後のキャリアモデル紹介，女性の成長機会の確保に向けた柔軟なジョブローテーションの実施
- ・ **若手・中堅職員のキャリアを形成する仕組みの見直し**
 - ☞ 分野専門性を高める異動・昇任制度の検討



04

人材育成・確保の方策

「目指すべき職員像」を実現するために、5つの取組の柱を設定し、人材育成・確保の方策として展開していきます。

取組の柱③

管理監督職の実効的なマネジメント力の向上

- 多様化する働き方や価値観の中で、管理監督職には部下との信頼関係を築き、適切に育成・評価する能力に加え、多様な主体と対話・調整を重ね、協働と共創を促すマネジメント力が求められています。こうした力を高めることで、組織全体の成果を最大化し、行政の組織マネジメント力の向上を目指します。

取組のイメージ

- ・ マネジメント力を体系的に育成する仕組みの強化
 - ☞ 管理職向け研修の充実
- ・ 組織的・効率的なマネジメント支援環境の整備
 - ☞ マネジメント標準化に向けた支援ツールの検討
- ・ マネジメント力を重視した人材登用
 - ☞ 管理監督職人事評価制度の見直し，管理職の降任制度の構築
- ・ 共創をリードできる管理監督職を育成するための研修の充実
 - ☞ 共創マネジメント力やファシリテーション力を高める研修



04

人材育成・確保の方策

「目指すべき職員像」を実現するために、5つの取組の柱を設定し、人材育成・確保の方策として展開していきます。

取組の柱④

安全・安心にいきいきと働ける職場環境の整備と 職員のワークエンゲージメントの向上

- 職員が能力を最大限発揮できるよう、安全に働ける環境を整えるとともに、あらゆるハラスメントを防止し心理的安全性を高める職場づくりを進めます。加えて、メンタルヘルスチェックの強化などメンタルヘルス対策を推進するとともに、職員同士が互いに支え合い尊重し合う風土の醸成にも取り組みます。また、多様な働き方や仕事と生活の調和を図り、やりがいや意欲を引き出す制度整備を進めることで、安全・安心にいきいきと働ける職場環境の実現を目指します。

取組のイメージ

- ・ **事故や怪我防止のための安全に対する意識の醸成や対策の強化**
 - ☞ 事故発生職場による発生状況の分析や作業方法の見直しの徹底
- ・ **予防的な視点を重視したメンタルヘルス対策の強化**
 - ☞ 新採職員の健康相談，メンタルヘルスチェック強化
- ・ **相互に尊重・支援し合える職場文化の醸成**
 - ☞ ハラスメント行動チェックの実施
- ・ **多様な働き方を可能にする柔軟な勤務環境の推進と休暇・休業制度の取得促進**
 - ☞ スマートワークの推進，フレックスタイムの運用，育児計画表の活用促進
- ・ **やりがいや意欲を高める制度や処遇の充実**
 - ☞ 兼業規定の明確化（再），技術職に対する特殊勤務手当の新設



04

人材育成・確保の方策

「目指すべき職員像」を実現するために、5つの取組の柱を設定し、人材育成・確保の方策として展開していきます。

取組の柱 ⑤

人材獲得競争を勝ち抜く採用戦略と 人材定着に向けた職員エンゲージメントの向上

- 技術職を含む専門人材の確保が課題となる中、転職志向の高まりや多様な働き方を求める傾向を踏まえ、**時代の変化に応じた柔軟で魅力ある採用戦略により人材の確保を進めます。**あわせて、職員が誇りと使命感を持ち、安心して働き続けられる職場環境を整えることで、組織への愛着と連帯感を高め、**人材の定着とエンゲージメントの向上を目指します。**

取組のイメージ

- ・ **優れた人材を確保する多様な採用戦略の展開**
 - ☞ 通年採用やセカンドチャレンジ採用等の導入，採用試験の見直し，高校・大学等訪問の強化
- ・ **専門的な知見を有する人材の継続的な活用促進**
 - ☞ 専門人材の任用，中途退職者ネットワークの構築
- ・ **市職員としての誇りや使命感，連帯感の醸成**
 - ☞ 市ミッション・ビジョン・バリューの浸透，定期的なエンゲージメント調査・分析，1on1ミーティング（再）



目次

01 策定にあたって

02 人材育成・確保の現状と課題

03 人材育成・確保の方針

04 人材育成・確保の方策

▶ 05 人材育成・確保における役割及び推進体制

05

推進体制

職員の人材育成を着実に推進するために、「全職員」、「管理監督職」、「人事部門」、「各部局や所属」のそれぞれが役割と責務を十分発揮し、相互に連携して取り組むことが求められます。

① 人材育成・確保における役割

● 全職員の役割



- ・ 職員が能力を最大限発揮し、いきいきと働ける職場環境とするため、あらゆるハラスメントを「しない・させない・許さない」とともに、意見や相談がしやすい風通しの良い職場風土の醸成に努めます。
- ・ 自身のキャリアについて上司とコミュニケーションを図りながら考え、業務に必要な能力・スキルの習得に努めます。

● 管理監督職の役割



- ・ 業務環境の安全性を高め、部下職員の心理的安全性を確保し、信頼関係と良好なコミュニケーションを図りながら、業務適性や能力等の把握に努めます。
- ・ 組織目標達成と部下職員を活かす効果的なジョブ・アサインメントに努めます。

① 人材育成・確保における役割

● 人事部門の役割



- ・ 職員が能力を最大限発揮できるよう，基礎的な能力の向上に加え，管理監督職のマネジメントや職員のキャリア形成，専門性向上の支援・取組に努めます。
- ・ 職員の安全に対する意識醸成や心身の健康増進に向けた取組に努めます。
- ・ 本市に有為な人材確保に向けた取組に努めます。

● 各部局や所属の役割



- ・ 本方針で示す人材育成・確保の基本目標・施策を基に，それぞれの部局または所属において必要となる，人材の育成や確保に係る諸計画の策定や取組の実施に努めます。

② 推進体制

職員の能力・専門性向上を所掌する「職員研修推進委員会」、職員のキャリア形成支援、働き方や職場環境整備を所掌する「ワークライフいきいきアクションプラン推進委員会」、職員の安全と健康の確保を所掌する

「労働安全衛生委員会」、職員採用や人事異動を所掌する「人事管理委員会」、DX人材の育成を所掌する「DX実現本部」が相互に連携を図り推進する。

また、本方針に関わる見直し等が発生した場合、必要に応じ、人事管理委員会にて協議・報告を実施する。

