

第4次行財政改革前期実施計画個票

No.	Ⅲ-1-1
-----	-------

基本方針	Ⅲ 人や組織が変わる		
施策	Ⅲ-1 変化する行政需要に対応できる人材の育成	参考： 方向性	7 変化に対応できる人材育成・組織運営の推進

取組項目	新人材育成ビジョンに基づく職員の育成					
現状等	<p>社会変化のスピードがより激しく、将来を見通すことの困難さが一層増しています。そのような環境の中、職員が関わる人・モノ・情報の選択肢は1つではなくなり、何を選択をするのかは、職員自らの行動にかかっています。</p> <p>このような変化に、しなやかに対応できる人材に成長するために、新人材育成ビジョンに掲げる「使命感と熱意を持ち、自ら考え行動できる職員」の育成が求められています。</p>					
取組概要 (前期計画)	<p>職員の育成のために、新人材育成ビジョンに基づく人材育成事業、人事評価制度、人事制度を連動させ実施していくとともに、取組方針である「人を育てる組織」への転換を更に推進していきます。具体的な取り組みとして、「人を育てる場」「人を育てる意識」「自ら成長する意欲（熱意）」を柱とした人材育成の方策を実施します。</p> <p>特に、前期計画の4年間（R5～R8）で力を入れる4つの力点（※）に基づく研修を実施し、変化にしなやかに対応できる人材の育成に取り組みます。</p> <p>※4つの力点・・・「市民目線を意識した〇〇」「コミュニケーションを止めない」「静岡市のDX推進」「職員構造の変化に対応」</p>					
取組内容 (計画・実績)	年度	R5	R6	R7	R8	R9～12の取組
	計画	◎実施	→継続	→継続	→継続	
	実績					
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
効果	<p>新人材育成ビジョンに掲げる「使命感と熱意を持ち、自ら考え行動できる職員」の育成を更に推進することで、職員1人1人が、当事者意識の一層の醸成が図られ、変化する行政需要に対応できる人材となり、変化に迅速かつしなやかに対応できる頼もしい組織が作られます。</p>					
指 標	年度	R5	R6	R7	R8	大綱最終年度 (R12年度) 目標値
	4つの力点に基づく研修の受講後に、自らの行動や知識レベルが変化すると回答した人の割合	計画	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上
局 名	総務局		所管課	人事課		
				第3次後期実施計画個票No. (継続取組のみ)	Ⅱ-1-2-1	

第4次行財政改革前期実施計画個票

No.	Ⅲ-1-2
-----	-------

基本方針	Ⅲ 人や組織が変わる		
施策	Ⅲ-1 変化する行政需要に対応できる人材の育成	参考： 方向性	7 変化に対応できる人材育成・組織運営の推進

取組項目	「おもてなし職員コンシェルジュ」事業を通じた職員のおもてなしマインドの醸成					
現状等	職員コンシェルジュ事業はH30年度に開始し、来庁者への積極的な声かけや案内などを行っています。 令和3年度末時点で延べ92人のコンシェルジュを育成し、市民の満足度は95%でした。 令和2年度からは、職員全体におもてなしマインドを波及させるため、「局内研修」等を実施しており、令和3年度末時点で延べ539人が受講しています。 来庁者が、気持ちよく手続きを行い、満足して帰ることができるよう、職員の意識改革と接客マナーの向上について今後も継続的に強化していく必要があります。					
取組概要 (前期計画)	3庁舎（静岡庁舎、清水庁舎、駿河区役所）にコンシェルジュを配置し、来庁者への積極的な声かけや案内、相談、付き添いなどを行います。 定期的に振り返り会議を実施し、実践で気づいたことや改善すべきことなどを共有します。 普段の活動や、振り返り会議の様子などをまとめ、「コンシェルジュ通信」として全職員へ伝えま す。 コンシェルジュ自ら学んだことを体験談とともに職員に伝える「局内研修」等の実施により、コン シェルジュとしての接客スキルやおもてなしマインドを多くの職員に広めます。 新型コロナウイルス感染症が拡大した場合でも、不安や悩みを抱える市民に寄り添うことができよ う、柔軟に対応しながら、会議・研修をオンライン開催することで体制を整えます。 おもてなしマインドのさらなる波及効果を狙い、年間実施結果を踏まえ、次年度の実施方法等につ いて検討しながら進めていきます。					
取組内容 (計画・ 実績)	年度	R5	R6	R7	R8	R9~12の取組
	計画	→コンシェル ジュ配置 →局内研修等 →職員へのおも てなしマインド 波及方法の検討	→	→	→	事業の振り返り
実績						
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
効果	おもてなしマインドや接客マナーなどの知識を得ることにより職員の育成に繋がる。 局内研修等の実施により、コンシェルジュ以外の職員にもおもてなしマインドを波及させる。 来庁者への積極的な声かけや付き添いなど、じっくり丁寧に対応するコンシェルジュを配置すること により、市民サービスを向上させる。					
指 標	年度	R5	R6	R7	R8	大綱最終年度 (R12年度) 目標値
局内研修等受講者延べ人数	計画	1,000人以上	1,500人以上	2,000人以上	2,500人以上	4,500人以上
	実績					
市民満足度 (コンシェルジュが対応し た市民)	計画	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上
	実績					
局 名	市長公室、総務局		所管課	広報課、人事課		
				第3次後期実施計画個票No. (継続取組のみ)	Ⅱ-2-1-1	

第4次行財政改革前期実施計画個票

No.	Ⅲ-1-3
-----	-------

基本方針	Ⅲ 人や組織が変わる		
施策	Ⅲ-1 変化する行政需要に対応できる人材の育成	参考： 方向性	7 変化に対応できる人材育成・組織運営の推進

取組項目	民間企業交流研修の推進					
現状等	平成24年度から市と民間企業との間で職員（社員）を派遣し合い、相互に実務研修を実施しています。現在までに29人が相互に交流しており、帰任後には研修で培ったネットワークを活用したり、幅広い視野を持った政策施策立案や政策判断に活かされています。 昨今の多様化・複雑化する行政課題を解決していくためには、官民それぞれの役割や強みを活かし、新たな価値を生み出すために連携していくことが不可欠となっています。					
取組概要 (前期計画)	民間視点を持ち、円滑にコミュニケーションできるスキルを有する職員を育てるため、民間企業交流研修を継続して実施するとともに、市職員の派遣期間を原則2年間（1年更新）とし、業務経験や相互理解をより深め、民間企業とのネットワーク構築を推進します。 また、第4次計画では新たに、派遣職員のみではなく、受入企業社員の民間経験を市職員に伝える場を作り、市職員が、市役所外での経験や学びに興味をもち、促す取組を行います。					
取組内容 (計画・実績)	年度	R5	R6	R7	R8	R9~12の取組
	計画	△調査・検討 ◎実施	→継続	→継続	→継続	
	実績					
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
効果	民間の経営感覚や効率化などの経験、民間とのネットワークの構築、市役所外での経験や学びを得ることで、より効果的・効率的な市政運営を推進していくための柔軟な発想や、新しい価値を創造できる職員が多く育成でき、社会変化に対して、迅速かつしなやかに対応できる組織が作られます。					
指 標	年度	R5	R6	R7	R8	大綱最終年度 (R12年度) 目標値
①民間企業交流研修に参加した職員の人数 ②受入企業社員や派遣職員の経験を聞いた結果、自らの行動や知識レベルが変化すると回答した人の割合	計画	①3人以上 ②90%以上	①3人以上 ②90%以上	①3人以上 ②90%以上	①3人以上 ②90%以上	R8の状況を踏まえ、R12の目標値を設定する
	実績					
局 名	総務局	所管課		人事課		
	第3次後期実施計画個票No. (継続取組のみ)				I-2-1-8	

第4次行財政改革前期実施計画個票

No.	Ⅲ-1-4
-----	-------

基本方針	Ⅲ 人や組織が変わる		
施策	Ⅲ-1 変化する行政需要に対応できる人材の育成	参考： 方向性	4 業務の質の向上に向けた行政DXの推進

取組項目	行政DXに向けた庁内デジタル人材の養成（デジタルリスキリング）					
現状等	<p>「静岡市デジタル化推進プラン」において、市職員の情報リテラシー向上のための研修体制の充実を図ることで、今後の行政におけるデジタル化の推進に必要な情報や技術に関する基礎的な能力を向上させていくことを目指しています。</p> <p>行政事務の幅広い分野において、新技術やデジタルツールを活用して、業務の効率化を図ることにより、人的資源を行政サービスの更なる向上に繋げていく必要があり、業務自体の改革を行う手段の一つとして、デジタルリスキリングにより、デジタルに特化した人材を育成し、長期的かつ安定的にDXを推進していくことが求められています。</p>					
取組概要 (前期計画)	<p>「静岡市デジタル化推進プラン」の「図I-7 確保や養成が必要な階層別デジタル人材のイメージ」について、実施する研修の特性を人事課と明確に分類し、「③庁内のICTリテラシーの向上」については、人事課で実施する採用3年目研修、係長3年目研修で、行政のデジタル化やDXに関する一般的な研修を行い、EBPM（証拠に基づく政策立案）研修等の選択研修で、職員個人のスキル向上を目指します。</p> <p>「②ICTリテラシーの高い職員の確保・育成」については、その階層を役割りに合わせ分類し、研修を実施します。</p> <p>BPR（ビジネス・プロセス・リエンジニアリング）研修については総務課と連携し、実施対象課の担当者に対し、BPRを行う上での、実務的なDXのマインドセットを行うとともに、総務課と協働で伴走型支援を行い、BPRによる業務分析が行える職員を育成し、業務の可視化やプロセスのデジタル化を図ります。</p> <p>また、BPR支援ツールを導入し、BPR研修により習得したスキルを、業務で活用できるよう環境の整備を行います。</p> <p>更にデジタル化推進課では、行政DXに向けた実践的な研修として、ICTツールの習得を目的としたノーコード・ローコードトレーニングや、RPAトレーニング等の専門研修を実施することで、より高度なデジタルリスキリングを図り、デジタルに特化した人材の養成を目指します。</p>					
取組内容 (計画・実績)		R5	R6	R7	R8	R9~12の取組
	計画	◎DXリテラシー研修の実施 ◎BPR研修の実施 ◎専門研修の実施	→	→	→	
実績						
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
効果	<p>DXリテラシー研修により、職位にかかわらず市民を起点とした目線で、改革意識を持って行政サービスの在り方を根本的に見直し、課題解決に向け、DX思考で変革していく人材が育成できます。</p> <p>BPR研修により、的確な現状分析や真の課題発見が可能となり、より質の高い行政サービスを提供するため、最適な業務プロセスへの転換を推し進めることができる人材が育成できます。</p> <p>また、専門研修により、最適なデジタル技術やデジタルツールを選択・活用できる人材が育成できます。</p> <p>これら研修により、基礎的な能力が向上し、業務の課題に対する解決にデジタル技術を積極的に活用することで、事務の効率化、職員の負担軽減、行革の推進、行政DXの推進が図られ、市民サービスの向上につながることを期待されます。</p>					
指 標	年度	R5	R6	R7	R8	大綱最終年度 (R12年度) 目標値
DXリテラシー研修の実施 BPR研修の実施 専門研修の実施	計画	年1回以上	年1回以上	年1回以上	年1回以上	
	実績					
局 名	企画局		所管課	デジタル化推進課		
				第3次後期実施計画個票No. (継続取組のみ)		—

第4次行財政改革前期実施計画個票

No.	Ⅲ-1-5
-----	-------

基本方針	Ⅲ 人や組織が変わる		
施策	Ⅲ-1 変化する行政需要に対応できる人材の育成	参考： 方向性	7 変化に対応できる人材育成・組織運営の推進

取組項目	職員の情報セキュリティレベルの維持・向上					
現状等	「情報セキュリティポリシー」に基づき、情報セキュリティ監査及び職員への研修を実施している。今後も、デジタル化の進展や巧妙化・高度化するサイバー攻撃に対応するため、監査及び研修を通じて情報セキュリティレベルの維持・向上を図る必要がある。					
取組概要 (前期計画)	<ul style="list-style-type: none"> 職員が監査員を務める内部監査を通じ、監査員の育成及び各所属のセキュリティレベルの確認を行うと共に、セキュリティの専門家による外部監査により、専門的な見地からセキュリティ対策の助言を受けることで各所属のセキュリティ対策を適切に見直す。 職員を対象とした研修を通じ、職員の知識レベルの向上及びセキュリティ意識の醸成を図る。 DXの進展に伴い、求められる知識や対策も高度化することから、監査項目及び研修内容を柔軟に見直し、情報セキュリティレベルの持続的な向上を図る。 					
取組内容 (計画・実績)	年度	R5	R6	R7	R8	R9~12の取組
	計画	研修、内部監査・外部監査の実施	研修、内部監査・外部監査の実施	研修、内部監査・外部監査の実施	研修、内部監査・外部監査の実施	左記内容を継続実施
	実績					
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
効果	職員の情報セキュリティレベルの維持・向上を図ることで、市政への市民の信頼確保につながる。					
指 標	年度	R5	R6	R7	R8	大綱最終年度 (R12年度) 目標値
職員研修・情報セキュリティ監査の実施	計画	職員研修の実施、内部監査20所属以上、外部監査15所属以上の実施	職員研修の実施、内部監査20所属以上、外部監査15所属以上の実施	職員研修の実施、内部監査20所属以上、外部監査15所属以上の実施	職員研修の実施、内部監査20所属以上、外部監査15所属以上の実施	左記内容を継続実施
	実績					
局 名	企画局	所管課		システム管理課		
				第3次後期実施計画個票No. (継続取組のみ)	I-3-3-2	

第4次行財政改革前期実施計画個票

No.	Ⅲ-1-6
-----	-------

基本方針	Ⅲ 人や組織が変わる		
施策	Ⅲ-1 変化する行政需要に対応できる人材の育成	参考：方向性	7 変化に対応できる人材育成・組織運営の推進

取組項目	職員採用広報活動を通しての若手職員の活躍支援					
現状等	<p>①現状について 市職員の採用広報活動については、市主催採用説明会の開催、民間企業等主催採用説明会への参加及び職員採用ウェブサイト・LINE等の活用を通じて行っています。特に、市主催採用説明会については、オンライン形式を活用するなど、毎年度ブラッシュアップして実施しているほか、職員採用ウェブサイトは、動画等のコンテンツを毎年更新し、市職員のやりがいや魅力について分かりやすく紹介しています。</p> <p>②課題について 民間企業の採用意欲が高い現状において、より多くの受験者を確保するためには、より多くの方に本市を就職希望先として選択してもらえるよう、変化し続けるニーズや社会環境を的確に捉え、若者目線に立った採用広報活動を実施していく必要があります。</p>					
取組概要 (前期計画)	より効果的・効率的に受験者を確保するにあたり、各局の若手職員を説明会の説明員として登用する取組に加え、説明会やパンフレット制作等の企画段階から主体的に携わってもらうことで、若者の多様なニーズに合わせた採用広報活動を展開していきます。					
取組内容 (計画・実績)	年度	R5	R6	R7	R8	R9～12の取組
	計画	△調査・検討 ◎実施	→継続	→継続	→継続	-
	実績					
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
効果	採用されて間もない若手職員が採用広報活動に携わることで、若者が知りたい情報を効果的に伝えることができ、受け手側の本市職員の業務・働き方への理解が深まります。また、若手職員が採用広報活動を通じ、自身の仕事・役割について再認識する機会となり、職務に対する誇り・愛着を深め、職員自身のやりがい、キャリアデザインへの効果の波及が見込めます。					
指 標	年度	R5	R6	R7	R8	大綱最終年度 (R12年度) 目標値
	計画	①80%以上 ②94%以上	①80%以上 ②94%以上	①80%以上 ②94%以上	①80%以上 ②94%以上	-
	実績					
局 名	人事委員会事務局		所管課	人事委員会事務局		
				第3次後期実施計画個票No. (継続取組のみ)	Ⅱ-1-1-1	

第4次行財政改革前期実施計画個票

No.	Ⅲ-1-7
-----	-------

基本方針	Ⅲ 人や組織が変わる		
施策	Ⅲ-1 変化する行政需要に対応できる人材の育成	参考： 方向性	7 変化に対応できる人材育成・組織運営の推進

取組項目	多彩で効果的な議会広報を展開するための人材育成					
現状等	議会広報は、本会議等での内容や議決結果等の事実を正確に全市民に発信することが責務である。議会だよりにより全戸配布を実施しており、全市民への議会情報の発信体制は整っているが、多様化するライフスタイルの中で、情報発信体制が議会だよりだけでは十分とは言えない状況になりつつある。 このため、現在併せて実施している本会議インターネット中継や地域FMラジオの本会議ダイジェスト放送、ホームページ、Twitter、コミュニティ新聞への定期的な情報提供などにより更に補完する必要がある。 こうしたことから、多彩なツールを駆使して効果的な情報発信が行える人材の育成が求められている。					
取組概要 (前期計画)	議会における広報の在り方を具現化するため、議会事務局に与えられた権限の範囲内でより効果的な情報発信の手法を検討し、必要に応じて実施に向けた提案を議長や議員に行う。 そのために外部研修受講により広報における最新技術・手法の検証などが出来る人材の育成を行い、研修受講者が講師となって課内研修等を開催することで、課内一丸となって多彩で効果的な議会広報の展開を目指す。					
取組内容 (計画・実績)	年度	R5	R6	R7	R8	R9~12の取組
	計画	外部研修受講 課内研修等の実施	外部研修受講 課内研修等の実施	外部研修受講 課内研修等の実施	外部研修受講 課内研修等の実施	
	実績					
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
効果	外部研修等でスキルを身に付けた広報担当職員が、移り変わりの早い時代の流れを的確に捉えて、その時々々にマッチした情報提供手段を提案することで、議会としてより多彩な広報の展開に繋げる。					
指 標	年度	R5	R6	R7	R8	大綱最終年度 (R12年度) 目標値
効果的な情報発信の検討回数 (課内研修等の実施回数)	計画	1回以上	1回以上	1回以上	1回以上	
	実績					
局 名	議会事務局	所管課		調査法制課		
					第3次後期実施計画個票No. (継続取組のみ)	—

第4次行財政改革前期実施計画個票

No.	Ⅲ-1-8
-----	-------

基本方針	Ⅲ 人や組織が変わる		
施策	Ⅲ-1 変化する行政需要に対応できる人材の育成	参考：方向性	7 変化に対応できる人材育成・組織運営の推進

取組項目	技術職員の人材育成（基礎技術力と高度な専門知識を持つ技術職員の育成）					
現状等	激甚化する自然災害や公共施設の老朽化など、技術職員に求められる業務は、質・量ともに年々大きく、かつ複雑なものとなっています。この現状を踏まえ令和元年度より「静岡市技術職員人材育成ビジョン」を策定し、技術力の継承、高度専門知識の習得、市民への説明力等、より高いレベルの技術職員として「マルチスキル型」の人材育成に務めてきました。					
取組概要 (前期計画)	「静岡市技術職員人材育成ビジョン」に掲げる6つの基本方針について、階層別研修と選択研修からなる集合研修や、外部研修機関への派遣研修等を活用し取り組みます。 1. 職員同士の連携強化 2. 専門性を高め、活かす 3. 職員一人ひとりのOJT（職場内研修）の推進 4. 管理監督職のマネジメント能力の発揮 5. 若手職員の育成強化と教育の早期化 6. 女性技術職員のキャリア形成支援 また、集合研修において、会場とWEBの受講を同時開催するなど、多様な受講スタイルを提供することで広い階層での受講機会を創出します。					
取組内容 (計画・実績)		R5	R6	R7	R8	R9~12の取組
	計画	◎実施	→継続	→継続	→継続	必要に応じて記載
実績						
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
効果	・高い専門性を持ちながらも、幅広い知識を持って、他分野と連携し相互が触発されながら業務をこなすことができる「マルチスキル型」の人材を育成することにより、ワークライフバランスを確保しながら、社会情勢等の変化に柔軟に対応し、先見性のある質の高い行政サービスを市民へ提供できます。					
指 標	年度	R5	R6	R7	R8	大綱最終年度 (R12年度) 目標値
研修後のアンケートで「研修内容が技術力向上に役立つ」とした受講者の割合	計画	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	
	実績					
局 名	建設局	所管課		技術政策課		
				第3次後期実施計画個票No. (継続取組のみ)		Ⅱ-1-2-1

第4次行財政改革前期実施計画個票

No.	Ⅲ-1-9
-----	-------

基本方針	Ⅲ 人や組織が変わる		
施策	Ⅲ-1 変化する行政需要に対応できる人材の育成	参考：方向性	7 変化に対応できる人材育成・組織運営の推進

取組項目	教員の人材育成					
現状等	<p>静岡市が目指す「教育にひたむきな教師」を育成するため、経年研（初任研・2年次研・3年次研・中堅研・15年次研）や希望研修を設定し、教員の人材育成を図ってきました。また、教員育成指標によりキャリアステージ各段階で身に付ける資質・能力の目安を示し、校長による所属教員の平時の指導・助言、教員自身の自己診断と新たな目標設定・研修の意欲付けにつなげてきました。今後、ICT活用能力など、現代的な課題を踏まえ教員育成指標の見直しを行う必要があります。</p> <p>また、教員免許更新制度の廃止に伴い、新たな教員研修制度が導入されます。教員の資質の向上のために、これまで教員個々に任されていた研修等に関する記録の作成が任命権者に義務付けられるとともに、研修記録を活用した校長による教員への指導助言が行われることとなるため、新たな教員研修制度に対応するための検討を進めていく必要があります。</p>					
取組概要（前期計画）	現代的な課題を踏まえ見直しを行った静岡市教員育成指標に基づく資質向上研修を実施すると共に、令和6年度より研修受講履歴システムの運用をはじめていきます。					
取組内容（計画・実績）	年度	R5	R6	R7	R8	R9~12の取組
	計画	◎教員育成指標の活用（R4改定版） △研修受講履歴システムの運用方法検討	→継続 ◎研修受講履歴システムの運用開始	→継続 →継続	→継続 →継続	
	実績					
凡例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
効果	<p>静岡市教員育成指標に基づく資質向上研修を受講することで、キャリアステージ段階で身に付ける資質・能力の定着が図られ、静岡市が目指す教員の人材育成につながります。</p> <p>また、研修受講履歴システムを導入することで、現在、各自が把握している研修履歴が一覧として整理され、自己のキャリアを俯瞰的に捉え、自己研鑽に必要な研修をより主体的に受講することができます。さらに、校長と教員の目指す方向性を共有する資料になると共に、校長の指導助言が具体的になることが期待されます。</p>					
指標	年度	R5	R6	R7	R8	大綱最終年度（R12年度）目標値
「受講者のキャリアステージに基づいた資質・能力が向上した」と回答する所属長の割合	計画	80%	85%	90%	95%	
	実績					
局名	教育局	所管課		教育センター		
				第3次後期実施計画個票No.（継続取組のみ）		Ⅱ-1-2-5