

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	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。 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。					
取組概要 (前期計画)	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。 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。 ※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」					
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	◎実施	→継続			
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
進 捗	②	凡例	①計画より進んでいる ②計画どおり ③計画より遅れている ④実績なし			
効果	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。					

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					
取組実績 (具体的な 取組内容)	R5	職員を対象に「集合研修」、「派遣研修」、「職場研修」、「自己啓発事業」等を実施し、人材育成ビジョンを理解し、それに基づく行動ができる職員の育成を図りました。 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として、「市民目線を意識した〇〇」の力点では「新職員研修」「採用2年目研修」等、「コミュニケーションを止めない」の力点では「主査級研修」「新任係長研修」等、「静岡市のDX推進」の力点では「採用3年目研修」「主査級3年目研修」等、「職員構造の変化に対応」の力点では「係長2年目研修」「所属長研修」等を実施しました。					
	R6	職員を対象に「集合研修」、「派遣研修」、「職場研修」、「自己啓発事業」等を実施し、人材育成ビジョンを理解し、それに基づく行動ができる職員の育成を図りました。 また、柔軟な働き方に対応するため、集合研修に参加できない方や、学びなおしをしたい方が活用できるように、いつでも、誰でも視聴可能な解説付き動画（「接遇」「会計」「公文書の作成」）を「動画配信ポータルサイト」に常設しました。					
	R7						
	R8						
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	ビジョンの対象時期が4年間のため、R8に次期ビジョンの見直しを行い、目標値についても検討する
		実績	95%	95%			
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るよう、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	→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	→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			
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
進 捗	②	凡例	①計画より進んでいる ②計画どおり ③計画より遅れている ④実績なし			
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ります。 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ます。 来庁者への積極的な声かけや付き添いなど、じっくり丁寧に応対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ます。					

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

取組実績
(具体的な
取組内容)

R5

職員コンシェルジュ28名を静岡庁舎・駿河区役所・清水庁舎に配置し活動を行いました。また、おもてなしマインドを職員に波及させるため、職員コンシェルジュが講師となり、各局等で研修を行うとともに、新たにエスナビによる職員研修を行いました。さらに、採用2年目の職員研修において、前年度の職員コンシェルジュが登壇し、自身の体験談等を伝え、接遇スキルやおもてなしマインドを広めました。

R6

職員コンシェルジュ28名を静岡庁舎・駿河区役所・清水庁舎に配置し活動を行いました。また、おもてなしマインドを職員に波及させるため、職員コンシェルジュが講師となり、各局等で研修を行いました。さらに、採用2年目の職員研修において、前年度の職員コンシェルジュが登壇し、自身の体験談等を伝え、接遇スキルやおもてなしマインドを広めました。

R7

R8

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

4,673人

4,973人

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

97%

99%

局 名

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１年間とし、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	△調査・検討 ◎実施	→継続			
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
進 捗	②	凡例	①計画より進んでいる ②計画どおり ③計画より遅れている ④実績なし			
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。					

第4次行財政改革前期実施計画個票

No.	Ⅲ－１－３
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					
取組実績 (具体的な 取組内容)	R5	民間企業等5団体に市職員5人を派遣し民間の業務に従事する「派遣研修」と、当該団体の職員5人を受入れ、市の業務に従事いただく「受入研修」を同時に実施する「民間企業交流研修」を実施しました。 また、採用2年目研修で前年度派遣職員によるパネルディスカッションを実施し、市職員が市役所外での経験や学びに興味をもつ取組を行いました。					
	R6	民間企業等5団体に市職員5人を派遣し民間の業務に従事する「派遣研修」と、当該団体の職員4人を受入れ、市の業務に従事いただく「受入研修」を同時に実施する「民間企業交流研修」を実施しました。 また、採用2年目研修で前年度派遣職員によるパネルディスカッションを実施し、市職員が市役所外での経験や学びに興味をもつ取組を行いました。					
	R7						
	R8						
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
		実績	①5人 ②92%	①5人 ②92%			
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	「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。 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1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。					
取組概要 （前期計画）	「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。 「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。 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。 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。 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。					
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	◎デジタル人材育成研修	→	→	
	実績	◎DXリテラシー研修の実施 ◎BPR研修の実施 ◎専門研修の実施	◎デジタル人材育成研修の実施			
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
進 捗	②	凡例	①計画より進んでいる ②計画どおり ③計画より遅れている ④実績なし			
効果	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。 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。 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。 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事が期待されます。					

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）					
取組実績 (具体的な 取組内容)	R5	・ 人事課人材育成研修（係長３年目研修、主査級在位３年目研修、主任主事４年目研修、採用３年目研修）において、DXリテラシーに関する研修を実施しました。 ・ 総務課のB P R伴走支援事業の対象から横展開が可能な業務を抽出し、21名に対してDXリテラシー研修及びB P R研修を実施後、５業務のB P Rについて伴走支援を実施しました。 ・ Excelの基本操作研修やExcelマクロの基礎研修を受講希望者延べ184名に対して実施しました。					
	R6	・ 人事課人材育成研修（係長３年目研修、主査級在位３年目研修、主任主事４年目研修、採用３年目研修）において、DXリテラシーに関する研修を実施しました。 ・ Excelの基本操作研修やExcelマクロの基礎研修を受講希望者延べ212名に対して実施しました。 ・ プロジェクトマネジメント研修をシステム所管課を対象に102名に対して実施しました。					
	R7						
	R8						
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 B P R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	各研修１回以上	各研修１回以上			
局 名		総合政策局		所管課	DX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ります。					
取組概要 (前期計画)	・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します。 ・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ります。 ・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ります。					
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	◎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			
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
進 捗	②	凡例	①計画より進んでいる ②計画どおり ③計画より遅れている ④実績なし			
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繋がります。					
取組実績 (具体的な取組内容)	R5	情報セキュリティ研修は、集合研修やe－ラーニング研修等を、延べ4,715名を対象に実施しました。 情報セキュリティ監査は、内部監査20所属、外部監査15所属（指定管理者の管理する施設を含みます。）を対象に実施しました。				
	R6	情報セキュリティ研修は、集合研修やe－ラーニング研修等を、延べ6,139名を対象に実施しました。 情報セキュリティ監査は、内部監査20所属、外部監査15所属（指定管理者の管理する施設を含みます。）を対象に実施しました。				
	R7					
	R8					

第4次行財政改革前期実施計画個票

No.	Ⅲ－１－５
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					
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	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			
局 名	総合政策局		所管課	DX推進課		
				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	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。 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。					
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	△調査・検討 ◎実施	→継続			
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
進 捗	②	凡例	①計画より進んでいる ②計画どおり ③計画より遅れている ④実績なし			
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。					

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

取組実績
(具体的な
取組内容)

R5

7月に夜間講座「夏の採用広報活動について一緒に企画してみませんか」を実施し、若手職員から採用広報活動に関するアイデアを募集しました。また、そこで出たアイデアを参考に、9月に大学生を対象とした「座談会 with 若手職員」を実施しました。

市主催採用説明会2回、民間企業等主催採用説明会40回に対し、各局から延べ108人（うち若手職員は65人）を説明員等として登用しました。

R6

静岡市職員仕事紹介パンフレット及びウェブサイトには若手職員のインタビューを掲載しました。

市主催採用説明会2回、民間企業等主催採用説明会38回に対し、各局から延べ74人（うち若手職員は55人）を説明員等として登用しました。

R7

R8

指 標

年度

R5

R6

R7

R8

大綱最終年度
(R12年度)
目標値

①採用広報活動に携わり、自身の仕事や役割について再認識できた若手職員の割合

②説明会アンケートにおける仕事や働き方に対する理解が深まった参加者の割合

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

①98.3%
②97.9%

①100%
②98.9%

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す。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ますが、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ります。 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、X（旧Twitter）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ります。 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ます。					
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います。 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します。					
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	◎外部研修受講 課内研修実施	→外部研修受講 課内研修等の実施			
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
進 捗	②	凡例	①計画より進んでいる ②計画どおり ③計画より遅れている ④実績なし			
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がります。					

第4次行財政改革前期実施計画個票

No.	Ⅲ－１－７
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					
取組実績 (具体的な 取組内容)	R5	議会広報誌の作り方と情報の届け方についての外部研修に職員が参加。その後、課内会議を開催し、他の課員と研修内容を共有する機会を設けました。また、市民に「わかりやすい紙面づくり」をコンセプトに市議会だよりのリニューアルを行いました。					
	R6	自治体広報の専門家である外部講師による研修に職員が参加し、他の課員と研修内容を供する機会を設けました。研修で得た「住民に伝わる広報デザイン」を意識し、ホームページ等への記事の振り分け等を行いながら、コンパクトでわかりやすい紙面づくりに努めました。					
	R7						
	R8						
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	1 回	1 回			
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」の人材育成に努めてきました。					
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	
	実績	◎実施	→継続			
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
進 捗	②	凡例	①計画より進んでいる ②計画どおり ③計画より遅れている ④実績なし			
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。					

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）					
取組実績 (具体的な 取組内容)	R5	集合研修（１年目研修２回、選択研修24回）、派遣研修（国等20人、県57人）、自己啓発支援を実施しました。 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は97%でした。					
	R6	集合研修（１年目研修２回、選択研修22回）、派遣研修（国等17人、県57人）、自己啓発支援を実施しました。 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は96%でした。					
	R7						
	R8						
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	97%	96%			
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	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。 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。					
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	◎教員育成指標の活用 ○研修受講履歴システムの運用方法周知	→教員育成指標の活用 ○研修受講履歴システムの運用方法周知、実施			
凡 例	△調査・検討、○一部実施、◎実施、→継続、●実績なし、×中止					
進 捗	②	凡例	①計画より進んでいる ②計画どおり ③計画より遅れている ④実績なし			
効果	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。 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。					

第4次行財政改革前期実施計画個票

No.	Ⅲ－１－９
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					
取組実績 (具体的な 取組内容)	R5	・教員育成指標の改訂について、全校へ周知しました。 ・教員育成指標に基づいて、キャリアステージごと、資質能力ごとにR6の研修計画を策定しました。 ・全国教員研修プラットフォームの運用に向けて、マニュアルなど準備しました。					
	R6	・改訂した教員育成指標を各研修会で周知しました。 ・教員育成指標に基づいて、キャリアステージごと、資質能力ごとにR7の研修計画を策定しました。 ・全国教員研修プラットフォームの運用に向けて、準備したマニュアルに沿って取り組むよう周知しました。					
	R7						
	R8						
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	100%	96.50%			
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