

# 第5次 常滑市人材育成基本指針

2023(令和5)年度 → 2027(令和9)年度

# 《目次》

• 第1章 策定にあたって	
1 策定の趣旨	2
2 第4次指針の総括	3
3 現状と課題	7
• 第2章 基本方針	
1 位置づけ	13
2 めざす職員像	14
3 重点項目	15
4 役職別の能力・態度	17
• 第3章 主な取組	
1 人事 ～誇りを持ち、能力をフルに発揮し合える職員づくり～	18
2 研修 ～視野を広げ、プロ意識を育む職員づくり～	22
3 職場環境 ～風通しがよく、協力し合える職場づくり～	24
• 第4章 推進にあたって	27

# 第1章 策定にあたって

## 1 策定の趣旨

- 本市では、国の「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」を踏まえて、2004(平成16)年4月に第1次「常滑市人材育成基本指針」を策定し、現在、第4次人材育成基本指針(以下「第4次指針」という。)に基づき、職員の人材育成に取り組んでいます。
- 第4次指針の策定から5年が経過し、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律による会計年度任用職員制度の導入や、地方公務員法の一部を改正する法律による公務員の定年退職年齢の引上げが行われるなど、人事行政の情勢は変化しています。
- また、2020(令和2)年以降の新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大は、多くの人々の命を奪う大きな脅威となっているばかりでなく、感染防止対策として、働き方や暮らしに「新しい生活様式」を求めることとなり、職員の働き方にも影響を与えています。
- 一方、本市においては、愛知県国際展示場など各種施設がオープンし、西知多道路の建設が着手されたほか、空港沖公有水面埋立事業や「MICEを核とした国際観光都市の実現」に向けた取組が始まるなど、本市を取り巻く環境は大きく変化してきており、今後、新たな飛躍につなげていく重要な時期を迎えます。
- また、新たなまちづくりの指針となる「第6次常滑市総合計画」を2022(令和4)年4月に策定し、2028(令和10)年度の目指すまちの姿を『**とことん住みたい 世界とつながる 魅力創造都市**』と定め、まちの「安全」、「安心」、「成長」の3つの視点で、市民や団体、事業者、行政などが互いに連携し、協力し合い、それぞれが持っている知恵や力を十分に生かした「みんなでつくる」まちづくりに取り組んでいくこととしております。
- こうした状況の中、第4次指針は、2022(令和4)年度をもって期間が終了となることから、引き続き、長期的かつ総合的な観点で職員の能力開発を効果的に推進するため、第5次人材育成基本指針(以下「第5次指針」という。)を策定します。



# 第1章 策定にあたって

## 2 第4次指針の総括

第4次指針では、めざす職員像を「誰からも信頼される職員」と定め、人事、研修及び職場環境の3つの分野で基本目標を掲げ、人材育成に努めてきました。

「誰からも信頼される職員」とは、行政のプロとして、誠実に、かつ、意欲を持って働き、市民の期待に応えようとする職員です。

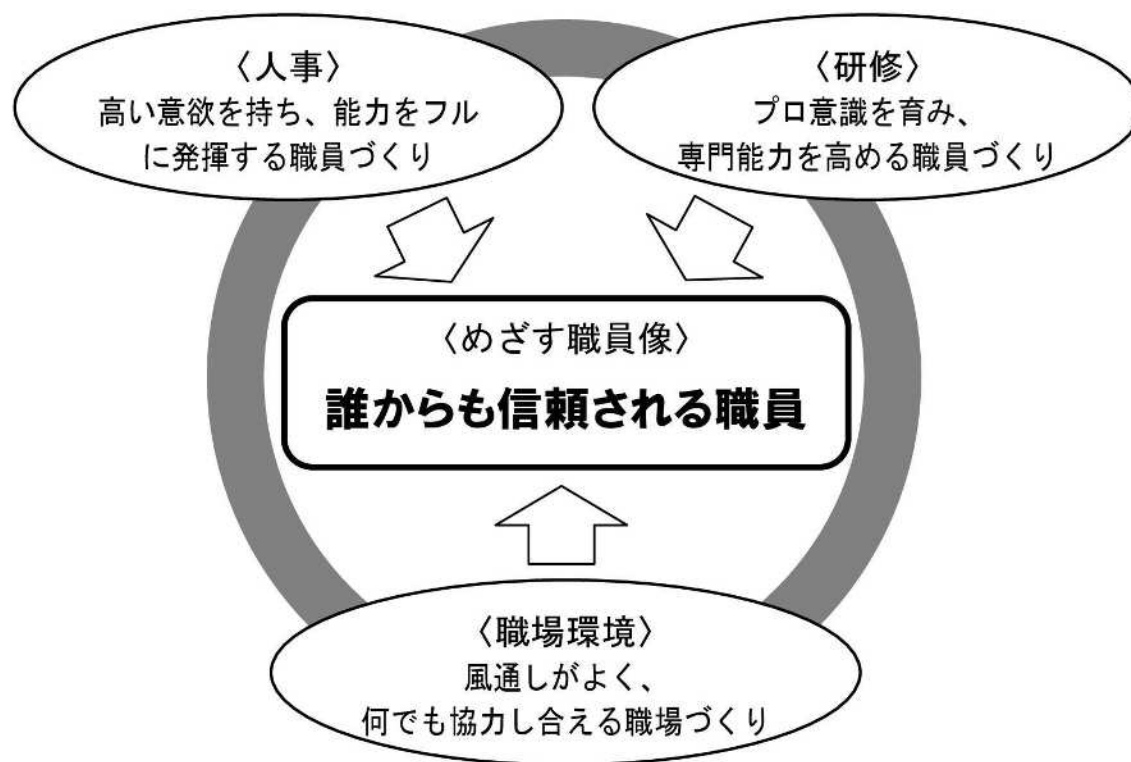
そして、職場の仲間と協力し合い、様々な課題に積極的に取り組んでいく職員です。

### ▶ 視点1 市民から信頼される職員

市民の立場になって考え、自己の能力を最大限に発揮し、プロ意識を持って仕事に取り組む職員

### ▶ 視点2 職場の仲間から信頼される職員

職場において、相手の立場になって考え、上司や部下、同僚との円滑なコミュニケーションや協調性などを持って行動する職員



# 第1章 策定にあたって ≫ 2 第4次指針の総括

## ア 人事に関する取組

「人事」については、「高い意欲を持ち、能力をフルに発揮する職員づくり」を基本目標に掲げ、魅力ある人材を確保するため、積極的に情報発信を行うとともに、採用試験の方法などを見直しました。

また、人事評価制度の成果を給与等に反映し、成果が良好でない職員には、業務に影響が生じないように、個々の状況に応じた指導・助言を行いました。

### 取 組 内 容

項 目	結 果	備 考
ア 職員採用方法の充実		
就職希望者への効果的な情報発信	○	学校訪問、Facebook、公式LINE、ポスター作成
社会人採用枠の新設など採用方法の見直し	○	社会人採用枠の新設、筆記試験の見直し
イ 適正な職員配置		
若手職員のジョブローテーション	○	
部署を超えたプロジェクトチームの設置	○	シティプロモーション、ワクチン接種、情報化リーダー
他部署への業務応援の推進	○	ワクチン接種、選挙
事務引継の徹底	○	
ウ 人事評価制度の定着化		
人事評価制度の運用の見直し	○	勤勉手当支給率の見直し
成績が良好でない職員への指導	○	改善面談の実施

項 目	結 果	備 考
エ 公務員としてのモラル向上		
公務員倫理研修の実施	○	研修の実施
行政課題等に対する職員間の情報共有	○	部内・課内連絡会の実施
交通安全講習会の実施	○	講習会の実施
オ 地域活動への参加		
地域活動の参加への促進	△	消防団、祭礼、PTA、スポーツ推進員ほか



▲ シティプロモーション推進チームによる職員募集のポスター・チラシ

## イ 研修に関する取組

「研修」については、「プロ意識を育み、専門能力を高める職員づくり」を基本目標に掲げ、毎年度職員研修計画を策定し、その計画に沿って実施しました。

職場研修(OJT)に加え、職場外研修(Off-JT)として、働くうえで必要な公務員倫理研修やハラスメント防止研修、メンタルヘルス研修など、多様な研修を実施したほか、部下指導力の向上やまちづくりに関する意見交換を目的に、幹部等を講師とした勉強会も開催しました。

### 取 組 内 容

項 目	結 果	備 考
ア 職員研修の拡充	○	職員研修計画を策定し実施
イ 市民等及び幹部職員を講師とした勉強会の実施		
市民等を講師とした職員勉強会	○	女性が輝く社会を目指して、コミュニケーション研修、SDGs勉強会
市長と職員との懇談会	○	全職員を対象に実施
副市長Caféの開催	○	管理職を対象に実施
幹部職員を講師とした職員勉強会	○	採用5年目の職員を対象にまちづくり勉強会を実施



▲ 新規採用職員後期研修「副市長講話」



## ウ 職場環境に関する取組

「職場環境」については、「風通しがよく、何でも協力し合える職場づくり」を基本目標に掲げ、健康診断やストレスチェックの実施、長時間労働者への産業医による面接指導など、職員が心身ともに健康で働きやすい職場づくりに努めました。

また、職員間のコミュニケーションの一つとして、普段の感謝の気持ちを伝える「Good job(グッジョブ)カード」を導入しました。

### 取 組 内 容

項 目	結 果	備 考
ア 市民・職員の意向把握		
市民満足度調査（CS）の実施	○	総合計画策定時・新庁舎開庁時のアンケートの実施
職員満足度調査（ES）の実施	△	職員意向調査の実施
「サンキューカード」の実施	○	Good jobカードの実施
イ ワークライフバランスの推進		
年次有給休暇の計画的な取得促進	○	取得簿に計画欄を追加
超過勤務の縮減	△	ノー残業デーの推進
ウ 心身の健康管理		
健康診断の実施と要精検等の受診率の向上	○	健康診断等の実施、要精検者への再受診勧奨
ストレスチェックの実施と高ストレス者の対応	○	ストレスチェック及び産業医の面接指導の実施
エ ハラスメント（嫌がらせ）の防止		
ハラスメント防止に関する啓発・研修の実施	○	研修の実施

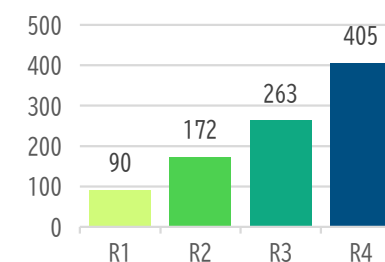


### ▲Good jobカード

普段感じている感謝の気持ちを伝える名刺サイズのカード。

コミュニケーションの活発化や職員の満足度向上及びモチベーションアップを目的に、2019(令和元)年度から実施。

Good jobカード提出枚数



# 第1章 策定にあたって

## 3 現状と課題

### ア 職員の年齢構成の偏在

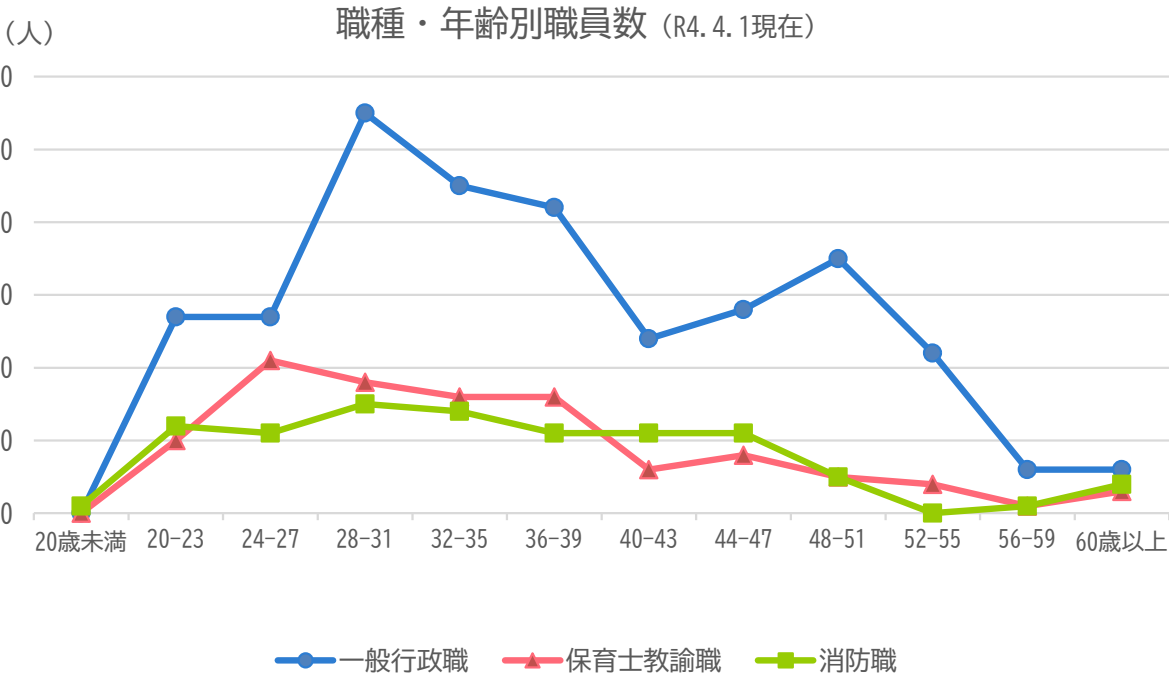
本市では、職員不採用の時期があったため、部課長職の長期固定化が見込まれるなどの課題があり、年齢構成の偏在を踏まえた人材育成が必要です。

また、定年退職年齢の引上げが実施され、役職・年代が様々な職員とともに働く機会が増える中、世代を問わず職員同士が学び合い、自由に意見交換できる場をつくるなど、幅広い知識・経験を積み重ねていくことが必要となっています。

「定年退職年齢の引上げ」

事業年度 誕生年度	現行法	改正後地方公務員法									
	令和4年度 定年→	令和5年度 61歳	令和6年度 62歳	令和7年度 63歳	令和8年度 64歳	令和9年度 65歳	令和10年度 66歳	令和11年度 67歳	令和12年度 68歳	令和13年度 69歳	令和14年度 70歳
昭和36年度生まれ	61歳 再任用	62歳	63歳	64歳	65歳						
昭和37年度生まれ	60歳 退職	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
昭和38年度生まれ	59歳	60歳	61歳 退職	62歳	63歳	64歳	65歳				
昭和39年度生まれ	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
昭和40年度生まれ	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
昭和41年度生まれ	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
昭和42年度生まれ	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 退職

2年度に1歳ずつ引き上げのため、定年退職者なしの年度が存在する

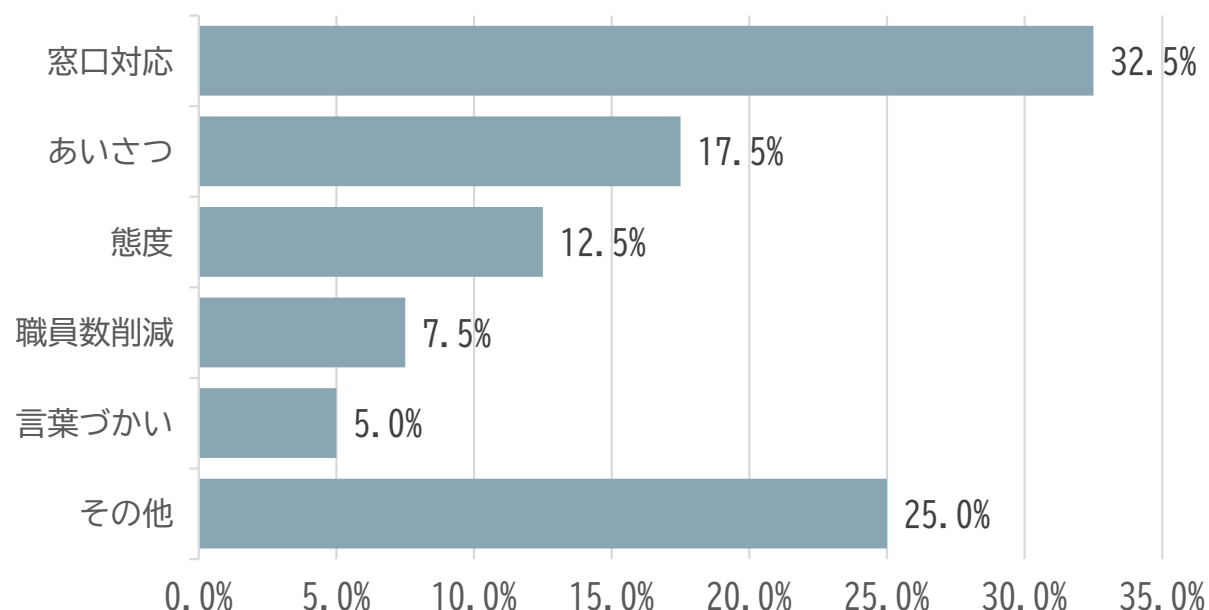




## イ 市民の視点

2021(令和3)年度から2022(令和4)年度上半期にかけて寄せられた「市長への手紙」、  
「第6次総合計画策定時市民アンケート」及び「新庁舎来庁者アンケート」のうち、  
職員に対する意見等で、改善を要するものは、次のとおりとなっています。

職員に関する意見（全40件）



### 窓口対応

- ・ 窓口で声をかけないと職員が気付かない
- ・ 親切で丁寧な対応をしてもらいたい

### あいさつ

- ・ 必要最低限のあいさつができていない
- ・ 対応時のあいさつがない

### その他

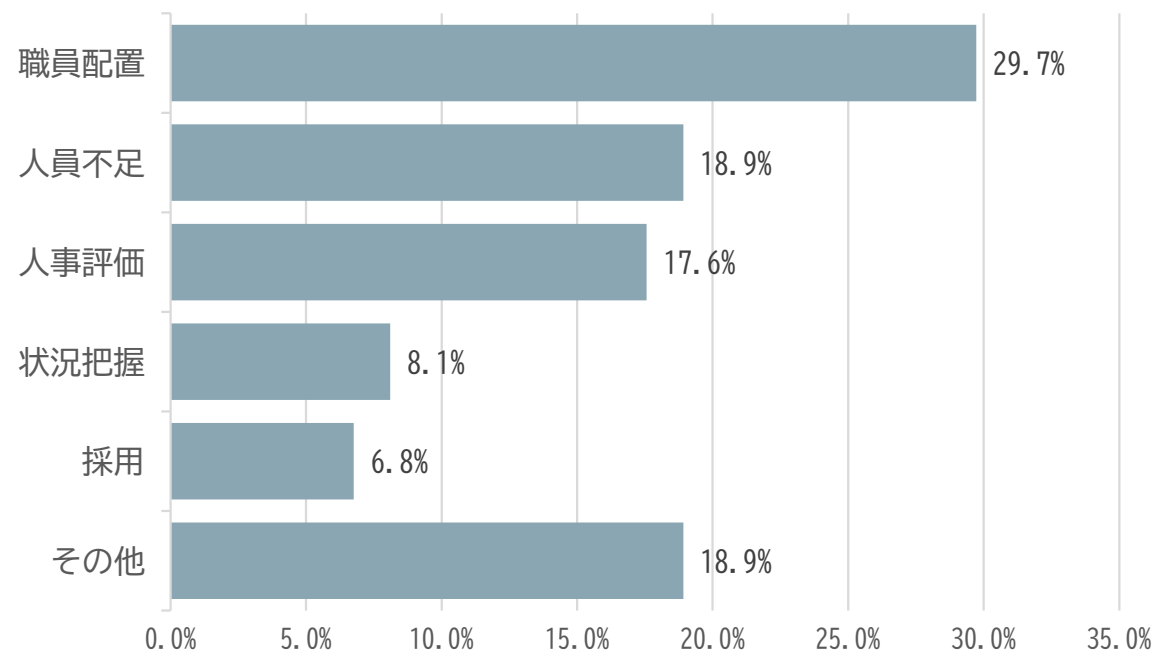
- ・ 市民サービスについて職員の教育をしてもらいたい
- ・ 新しい発想を迅速に取り入れ発信していく行動力が必要
- ・ 時間ギリギリに出勤する職員が気になる
- ・ お金がないからできないではなく、  
できる方法を考えてほしい

職員は、全体の奉仕者であることを自覚し、市民の視点で考え行動するとともに、  
向上心を持って課題に取り組む必要があります。

## ウ 職員の視点

2022(令和4)年度に実施した「職員アンケート」及び「各課の課題等調査」において、職員が課題と感じているものは、次のとおりでした。

<人事>の課題（全148件）



### 職員配置

- ・異なる分野への積極的なジョブローテーションの推進
- ・市民サービスの低下を防ぐため、異動スパンの長期化
- ・適正な職員配置

### 人員不足

- ・休職者等に伴う人員不足
- ・専門的な知識を持つ職員の不足

### 人事評価

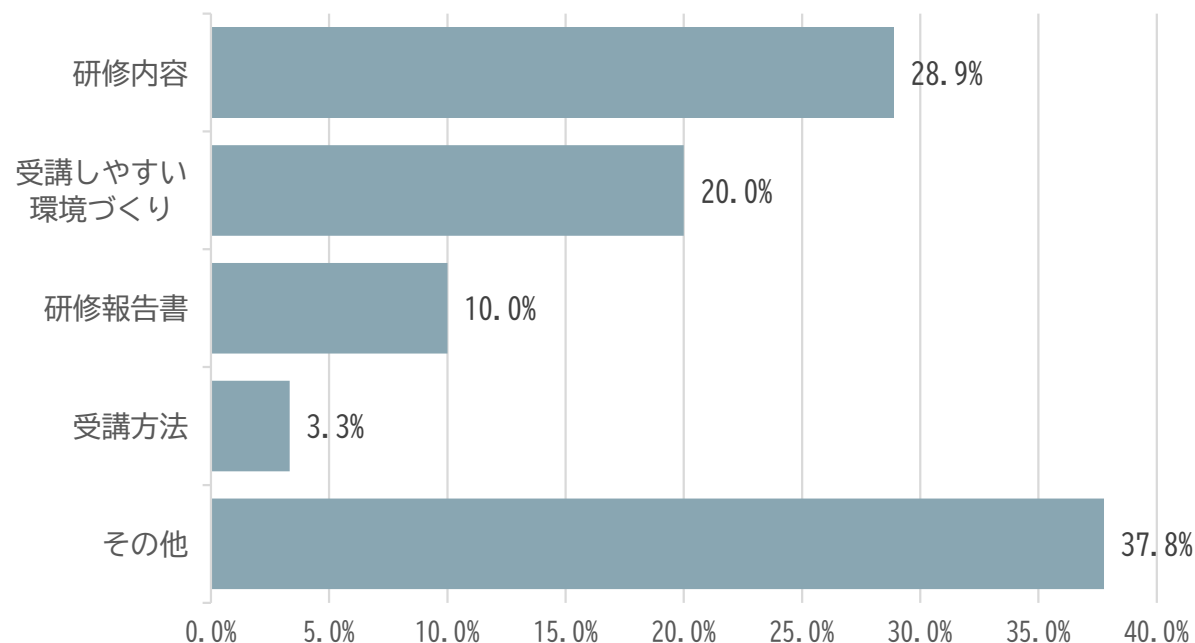
- ・制度の見直しが必要
- ・上司から部下だけでなく、部下が上司を評価することも必要

### その他

- ・インセンティブ制度の創出
- ・内示のタイミングを早くしてほしい
- ・メンタル関係での休職者が増加している
- ・中間層への負担が大きい
- ・業務の見直しやスリム化が必要
- ・人事異動で人に仕事がついてきている

## ウ 職員の視点

＜研修＞の課題（全90件）



### 研修内容

- ・実務的な研修の不足
- ・職員が講師となり、各課に共通する内容の研修
- ・同じ立場の職員同士での研修

### 受講しやすい環境づくり

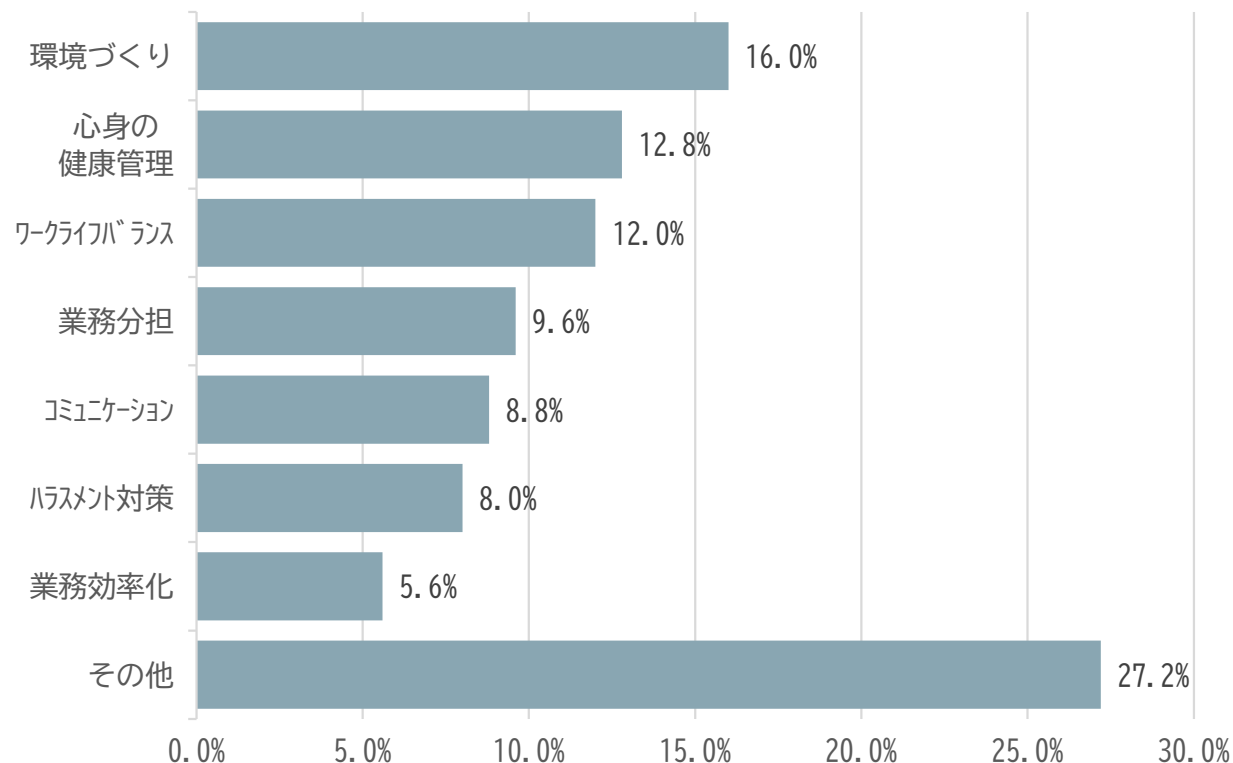
- ・人手が足りず、受講しづらい
- ・業務が滞るため、受講しづらい
- ・所属長、チームリーダーの意識を変えることが必要

### その他

- ・学んだことをアウトプットする機会が必要
- ・OJTが十分に実施できる体制づくり
- ・受講者をある程度指定するなど、受講へのワンプッシュ
- ・アカデミーなどの派遣研修への積極的な参加
- ・有料研修への補助

## ウ 職員の視点

＜職場環境＞の課題（全125件）



### 環境づくり

- ・協力し合える環境づくりが重要
- ・風通しが悪いと感じる
- ・執務室のデスクが整理整頓されていない

### 心身の健康管理

- ・休憩時間や週休日でも仕事があり、休まらない
- ・メンタル不調による休職者が増えている
- ・休みが取りづらく、心身の健康が保てていない

### ワークライフバランス

- ・男性職員の育休取得の推進
- ・私生活での満足度を高め、業務への意識向上を

### その他

- ・人手不足の解消
- ・年休取得者に偏りがある
- ・設備や器具の不調改善
- ・便利なツールが増えた一方、休みの日でも簡単に連絡が入るため、休まらない
- ・超過勤務が常態化している部署がある
- ・前例踏襲の見直しが必要

より良いサービス提供のためには、職員の視点での課題も改善し、働く環境を整えていく必要があります。

### エ 職員力、組織力の向上

今後も引き続き厳しい行財政運営が見込まれる中、限られた人員で複雑かつ専門化・多様化する地域課題に的確に対応するためには、進化するデジタル技術を積極的に活用し、業務の効率化を図る必要があります。

新たな技術を取り入れ、価値あるデジタル化を実現するため、より一層の職員力と、組織力の向上が重要になります。

### オ ワークライフバランスの充実

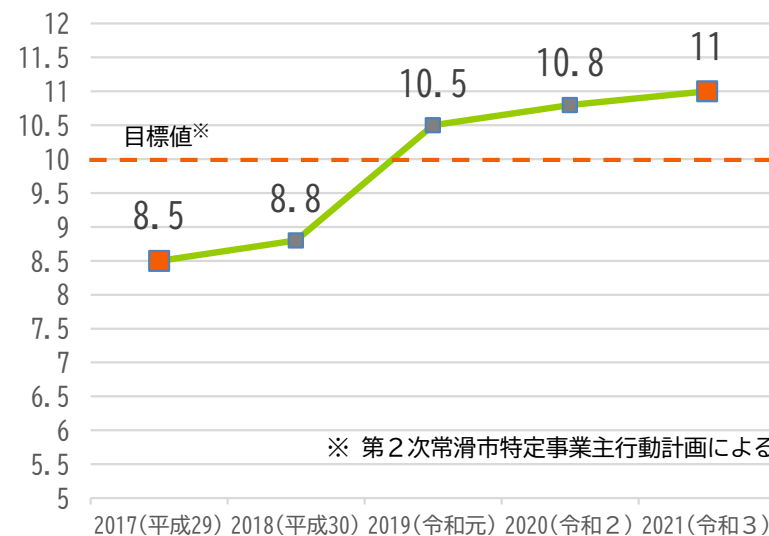
国においては、働き方改革や女性活躍の推進に向けた取組が進められており、本市においても、年次有給休暇の計画的な取得や、各種休暇制度の周知を行っています。

今後も引き続きワークライフバランスの実現に向けた環境づくりを進めていく必要があります。

**目標** ≫ 第3次常滑市特定事業主行動計画(令和4～7年度)より

- ・2025(令和7)年度までに、配偶者出産休暇の取得率90%以上を目指します。
- ・育児制度の利用を希望する職員の100%取得を目指します。
- ・1年間の超過勤務時間数が360時間を超えることのないように努めます。
- ・1人当たり1年間で12日以上年次有給休暇を取得することを目指します。

年次有給休暇平均取得日数



# 第2章 基本方針

## 1 位置づけ

本市では、2022(令和4)年4月に「第6次常滑市総合計画」を策定し、2028(令和10)年度に目指すまちの姿を

“とことん住みたい 世界とつながる 魅力創造都市”  
と定め、その実現に向けて7つの基本目標を掲げています。

本指針は、基本目標のうち「みんなで創る、持続可能なまち」の分野から、目指すまちの姿を実現できるよう、2023(令和5)年度から2027(令和9)年度までの5年間における職員の人材育成の基本的な方針として、めざす職員像を明確にし、目標とその取組内容を定めるものです。



★人材育成基本指針



### 2 めざす職員像

「めざす職員像」は、職場、職種及び役職の違いによることなく、すべての職員が共通認識を持ち、行動指針として共有するものです。

#### “住みたい!”をともに創る職員

「“住みたい!”をともに創る職員」とは、  
『とことん住みたい 世界とつながる 魅力創造都市』を目指し、  
その「住みたい」を実現するために、ともに取り組む職員です。

常滑市のまちづくりの基本理念は、「みんなでつくる」まちづくりであり、  
「安全」、「安心」、「成長」の3つの視点から進めることとしています。  
わたしたちは、その3つの視点と、常に変化する時代に合わせた柔軟な考えを持ち、  
市民や職場の仲間と連携・協力し合いながら、  
「住みたい」まちや「住みたい」思いをともに創ることができる職員をめざします。

## 第2章 基本方針

### 3 重点項目

めざす職員像の実現に向け、第5次指針では以下の5つを重点項目とし、人材育成に取り組みます。

市

市民目線で考えることができる職員

- ▶ 市民ニーズを的確に把握し、市民目線を大切にしながら効率的・効果的に行動する職員

思

思いやり・助け合いの心を持った職員

- ▶ 周りの状況をみながら、仲間と協力し合い、行動する職員

自

自ら考え、自ら行動する職員

- ▶ より良い方法を自ら考え、挑戦する勇気を持って積極的に行動する職員

臨

臨機応変に対応できる職員

- ▶ 時代の変化に合わせ、幅広い視野や様々な視点を持ち、柔軟に行動する職員

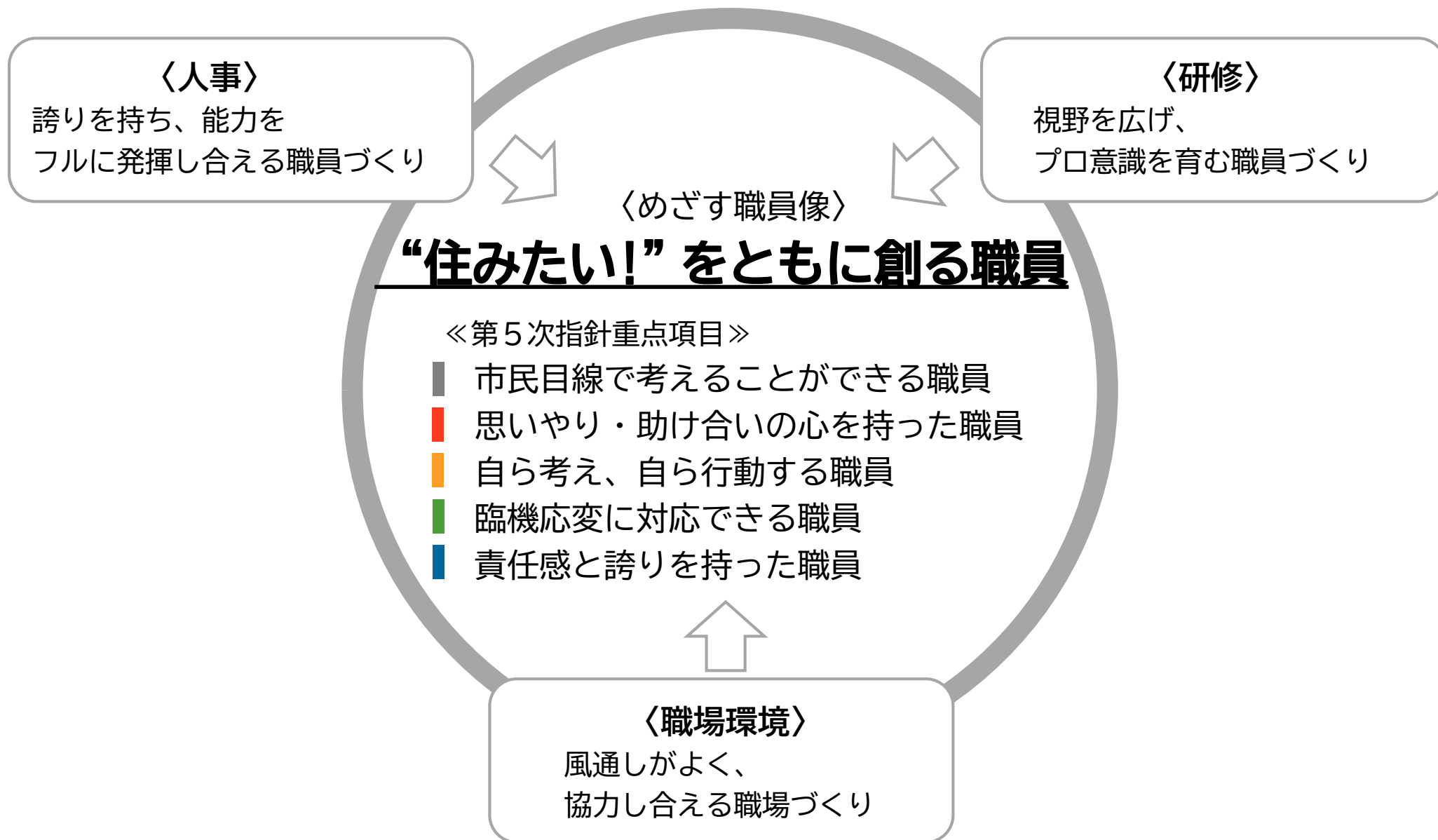
責

責任感と誇りを持った職員

- ▶ 業務を“自分事”と捉え、公務を担う責任感と誇りを持って行動する職員

## 第2章 基本方針

めざす職員像の実現及び5つの重点項目の推進に向け、引き続き「人事」「研修」「職場環境」の分野から総合的に人材育成を進めていきます。



# 第2章 基本方針

## 4 役職別の能力・態度

役職別に求められる能力・態度について、職員アンケートで多く寄せられたものは以下のとおりでした。

<<現在の評価項目と今後必要な視点>>
 (一般行政職の例)

管理職 (部長級 ～課長級)	中間 (課長補佐級 ～主査級)	一般 (主任級 ～主事級)
統率・指導力 組織管理能力	育成・指導力	正確性、理解力 応対、勤務態度 報告・連絡・相談
判断力・折衝力		協調性 ★チャレンジ精神
知識技能、企画力 積極性、責任感 ★チームワーク		

- (多い順に記載)
- <<管理職（部長級～課長級）>>
 
  - 積極的な声かけや、課の雰囲気づくりにつながるコミュニケーション能力
  - 全体の状況を把握して適切に管理するマネジメント能力
  - 組織としての方向性を示す決断力・判断力
- <<中間（課長補佐級～主査級）>>
 
  - チーム内の適性やバランスを見て業務の割振りを行うマネジメント能力
  - 部署内及び部署間を取りまとめる調整力
  - 職場の人間関係を良好にするコミュニケーション能力
- <<一般（主任級～主事級）>>
 
  - 何事にも率先して取り組む積極性
  - 言われたことを前向きに受け止め、行動する素直さ
  - 報・連・相を怠らず、業務を円滑に進めるためのコミュニケーション能力

これらの能力・態度は、職員が自覚し、能力向上に努める必要があるため、人事評価の項目を見直すなど、職員への浸透を図ります。

## 第3章 主な取組

### 1 〈人事〉 ～誇りを持ち、能力をフルに発揮し合える職員づくり～

#### ア 適正な職員配置

思 臨 責

- ・ 採用後の早い段階で複数の職場を経験し、若い職員が幅広い知識、視野を養うことができるよう、異なる分野への定期的な人事異動を行っています。
- ・ 様々な視点や価値観を市の施策に取り入れられるよう、性別にとらわれない管理職の登用を行っています。
- ・ 市のプロジェクトに関わることにより、職員の意欲を喚起するよう、部署を超えたプロジェクトチームを設置しているほか、繁忙期の担当職員の負担軽減や所属以外の業務の理解を深められるよう、他部署への業務の応援を行っています。
- ・ 限られた人員の中、複雑かつ専門化・多様化する地域課題に的確に対応するためには、本人の意向や所属の状況、業務の特性等を考慮し、バランスの取れた人事異動を行う必要があります。
- ・ 適正な職員配置とするため、第一線で業務を行うチームリーダーなどから状況を把握することも必要です。

#### 〈取組内容〉

- ▶ 効果的なジョブローテーションの推進
- ▶ 性別にとらわれない管理職の登用
- ▶ 部署を超えた職員によるプロジェクトチームの設置
- ▶ 他部署への業務応援の推進
- ▶ 職種にとらわれない人事異動（新規）
- ▶ チームリーダーへの人事アンケート（新規）

### イ 職員採用方法の充実



- ・ 職員の募集は、職種ごとに採用枠や試験内容を定め、学校訪問やSNSの活用など、効果的な情報発信に努めています。
- ・ 採用試験では、教養試験の見直しや若手職員による集団討論など、人物重視の試験を実施するほか、市独自の試験日程を設けるなど、応募者を増やす取組を行っています。
- ・ 近年、民間企業の採用が積極的であること、また、少子化の影響で自治体間でも人材確保の競争が始まっており、採用方法のより一層の充実を図る必要があります。
- ・ また、早期離職を防ぐための取組も必要です。

#### 〈取組内容〉

- ▶ 就職希望者への効果的な情報発信
- ▶ 内定辞退者を減らす取組の検討（新規）
- ▶ インターンシップの受入れ（新規）
- ▶ 早期離職を防ぐ取組の検討（新規）



▲内定者へ市長からメッセージ



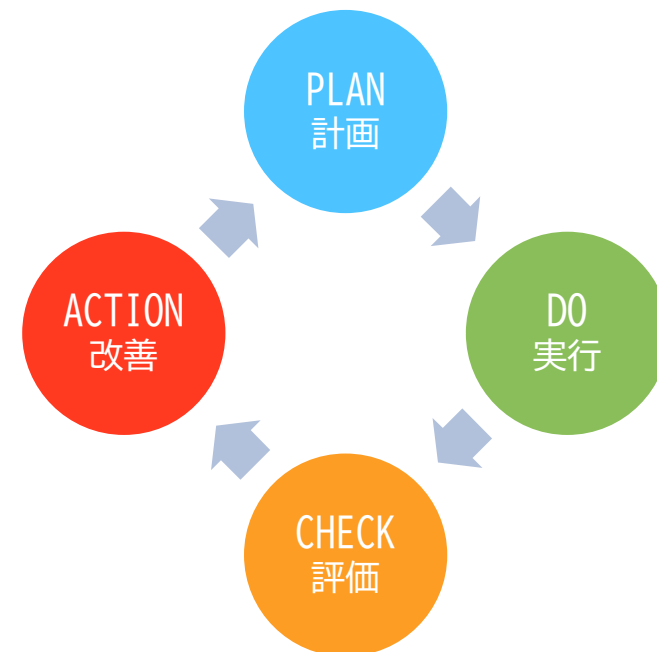
### ウ 人事評価制度の充実



- ・ 人事評価では、職員の能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、職員が業務の目標を設定し、その実現に向けて取り組むとともに、上司と部下との面談（指導・助言）を通じて、職員の成長とレベルアップを促し、組織力の向上にもつなげています。
- ・ 成績が良好でない職員には、業務に影響が生じないように、個々の状況に応じた指導・助言を行っています。
- ・ 2016(平成28)年度の制度開始から7年が経過したため、項目や運用を見直す必要があります。

#### 〈取組内容〉

- ▶ 人事評価制度の見直し・充実
- ▶ 様々な評価方法の検討（新規）



### エ 公務員としてのモラルの向上

- ・ 職務を遂行するにあたっては、公務員としての行動規範が強く求められるため、「職員倫理規程」に基づき、服務規律の徹底を図っています。
- ・ 職員の交通事故をなくすため、交通ルールの順守や交通安全の徹底を図り、職員が重大な事故を起こした場合には、厳正に対処しています。
- ・ 市民から寄せられる職員に対する意見や苦情等について、情報把握に努め、市全体で改善につなげる必要があります。

#### 〈取組内容〉

- ▶ 公務員倫理研修の実施
- ▶ 交通安全に関する講習会等の実施
- ▶ 職員に対する意見の共有（新規）

### オ 地域活動への参加

- ・ 市民の価値観やライフスタイルが多様化し、人と人とのつながりの希薄化により、地域コミュニティの機能が低下する一方で、市民と行政との協働による活動の重要性が高まっています。
- ・ 職員が一市民として身近な地域でのボランティア活動に参加することは、市民の視点や行政の立場では見えない課題の発見、人的ネットワークの形成につながるため、地域の諸活動の機会を捉え、職員が積極的に参加するよう働きかける必要があります。

#### 〈取組内容〉

- ▶ 地域活動への参加の促進

## 第3章 主な取組

### 2 〈研修〉 ～視野を広げ、プロ意識を育む職員づくり～

#### ア 職員研修の充実

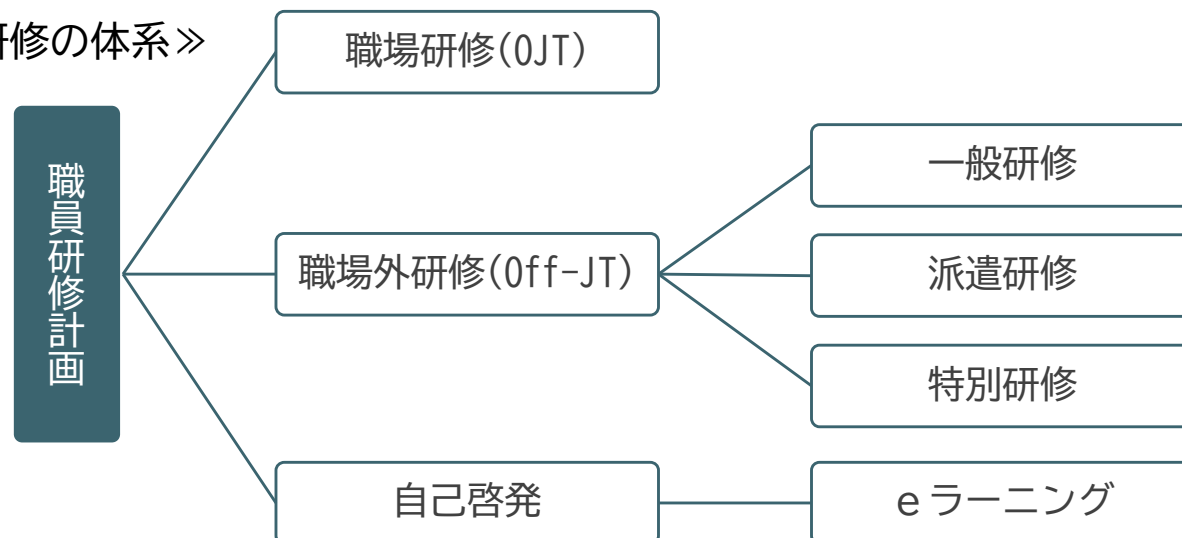


- ・ 研修は、職務上必要となる知識・能力を効率的かつ体系的に習得するものであり、職場研修(OJT)、職場外研修(Off-JT)及び自己啓発があります。職場で必要となる専門知識、技能については、各所属において習得に努めています。
- ・ 管理職の育成を図るため、幹部会議等の場で、幹部以外の職員が説明する実践経験を積むことも必要です。
- ・ 定例的に開催している部・課内の連絡会で研修内容を発表する場を設け、研修を受講した職員だけでなく、所属職員の知識習得を図るなど、アウトプットの機会をより充実させる必要があります。
- ・ コロナ禍で急激に増加したオンラインでの研修など、時代に合わせた研修環境を整えることも必要です。
- ・ 具体的には、毎年度「職員研修計画」を策定し、実施していきます。

#### 〈取組内容〉

- ▶ アウトプットの機会の充実（新規）
- ▶ 時代に合った研修環境の提供（新規）
- ▶ 職員研修計画の策定

#### ≪研修の体系≫





イ 市民等及び市職員を講師とした勉強会の実施

- ・ 職員のプロ意識を高め、組織力の向上を図る観点から、市長を始めとする幹部が一般の職員に対して市政の課題やまちづくりについての考え方を伝え、意見を交換する機会を設けています。
- ・ 各分野で活躍されている市民や企業、団体の方を講師として招き、外部の実態を知り、知識を広げる取組が必要です。
- ・ 各所属で進めている事業などについて、職員が講師を務め、勉強会を実施することで、職員としての知識の習得や組織力の向上につなげる取組も必要です。

〈取組内容〉

- ▶ 市長と職員との懇談会
- ▶ 副市長Café
- ▶ まちづくり勉強会
- ▶ 市民等を講師とした勉強会
- ▶ 市職員を講師とした勉強会（新規）

≪職場外研修(Off-JT)の一覧(一般行政職の例)≫

区分	一般研修	派遣研修	特別研修
部長		○自治大学校 ○市町村アカデミー ○国際文化アカデミー ○市町村ゼミナール  ○愛知県(実務研修)  ○愛知縣市町村振興協会 研修センター ≪役職別研修≫ ・部長研修 ・課長研修 ・課長補佐研修 ≪専門研修≫ ・地方自治法 ・法制執務 ・JKET指導者養成 ・接遇指導者養成 等	・交通安全講習会 ・交通事故防止講習会 ・運転技術診断 ・ライフプラン講座 ・メンタルヘルス講座 ・市長と職員の懇談会 ・副市長Café ・まちづくり勉強会
課長	・知多5市管理者研修 ・人事評価制度研修		
課長補佐			
副主幹			
主任主査	・知多5市現任係長(監督者)研修		
主査	・知多5市新任係長(監督者)研修		
主任	・知多5市一般職員中期研修		
主事 ・ 技師	・知多5市一般職員前期研修 ・新規採用職員後期研修 ・新規採用職員前期研修		

## 第3章 主な取組

### 3 〈職場環境〉 ～風通しがよく、協力し合える職場づくり～

#### ア 市民・職員の意向把握

市 臨

- ・ 市民サービスの向上を図るため、市民の意向を把握し、今後の取組に活かしていくことが必要です。
- ・ 風通しの良い職場環境は不可欠であり、職員の意向を把握したうえで、適切な配置に努める必要があります。

##### 〈取組内容〉

- ▶ SNS等を活用した市民の意向の把握（新規）
- ▶ 職員意向調査の実施

#### イ ワークライフバランスの推進

思 臨

- ・ 職員がいきいきと働くための職場づくりにあたり、仕事をしながら、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等の時間が持てるよう、職場全体が助け合いの精神を持つ必要があります。
- ・ また、より良いワークライフバランスにつなげるため、同じ状況にある職員同士での話し合いの場を設けることも必要です。
- ・ 休暇の取得状況を把握し、計画的に取得できるよう促すとともに、毎月の時間外勤務状況を把握し、超過勤務の縮減に努め、特定の職員に業務が集中しないよう配慮する必要があります。

##### 〈取組内容〉

- ▶ 管理職の意識醸成を図る研修の実施（新規）
- ▶ ライフステージごとの座談会（新規）
- ▶ ワークライフバランスハンドブックの周知
- ▶ 年次有給休暇の計画的な取得促進
- ▶ 超過勤務の縮減



### ウ 心身の健康管理

思 責

- ・ 業務を円滑に進めるうえで、職員が心身ともに健康な状態を保持増進することはとても重要であるため、職員健康診断や人間ドックなど、体の健康管理に加え、メンタルヘルスケアとして、ストレスチェックを実施しています。
- ・ また、職員の健康確保の観点から、一定時間以上の長時間勤務を行った職員には、労働安全衛生法に基づく医師の面接指導を実施しています。
- ・ 健康診断等による要精検・要治療者への再受診勧奨や、ストレスチェックでの高ストレス者及び長時間勤務者への医師による面接指導など、再受診率の向上、職員のセルフケアの促進及び健康確保により一層努める必要があります。

#### 〈取組内容〉

- ▶ 健康診断の実施と要精検者等の再受診率の向上
- ▶ ストレスチェックの実施と高ストレス者への対応
- ▶ 長時間労働者への対応

### エ ハラスメントの防止

思 臨

- ・ ハラスメントは、職員の能力発揮を妨げるだけでなく、組織全体の士気や能率の低下など、業務に大きな影響を及ぼすため、日ごろからハラスメントのない職場づくりに取り組む必要があります。

#### 〈取組内容〉

- ▶ ハラスメント苦情処理委員・苦情相談員の配置
- ▶ ハラスメント防止に関する啓発・研修の実施



### オ 働きやすい環境づくり

思

自

臨

- ・ 新型コロナウイルス感染症が拡大する中、「密集・密接・密閉」の3密回避のため、リモート会議やテレワークなど、デジタル技術を生かした対策がクローズアップされました。
- ・ 本市では、2021(令和3)年に「とこなめデジタル化推進宣言」を表明しており、日々進歩するデジタル技術等を活用し、業務の効率化による職員の働き方改革を図り、価値あるデジタル化を目指しています。
- ・ 職場や窓口を整理整頓することは、文書・物品量の削減につながり、見た目がきれいになるだけでなく業務の効率化や事務処理上のミスの防止にもつながるため、5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)の徹底に努める必要があります。
- ・ 職員間では、お互い気持ちよく働くことができるよう、思いやりや助け合いの精神を大切にする風土のより一層の醸成が必要です。

#### 〈取組内容〉

- ▶ 多様な働き方の検討(新規)
- ▶ デジタル技術等を活用した業務効率化の推進(新規)
- ▶ 5Sの徹底(新規)
- ▶ チームミーティングの推進(新規)
- ▶ Good jobカードの実施

#### 《5S》

- ▶ **整理**  
必要なものとそうではないものを区別し、不要なものを取り除くこと
- ▶ **整頓**  
必要なものを必要なときに取り出すことができるようにしておくこと
- ▶ **清掃**  
ごみやほこりなどを取り除き、隅々までにきれいにすること
- ▶ **清潔**  
職場の汚れを掃除し、身の回りを常にきれいな状態にしておくこと
- ▶ **しつけ**  
4S(整理・整頓・清掃・清潔)を習慣づけること

## 第4章 推進にあたって

本指針は、長期的かつ総合的な観点で人材育成を進めていくこととしており、必要に応じて、記載のない取組にも柔軟に対応していきます。

### 取組紹介

#### ▶ 保育士教諭職

経験年数に応じた研修会を実施しています。

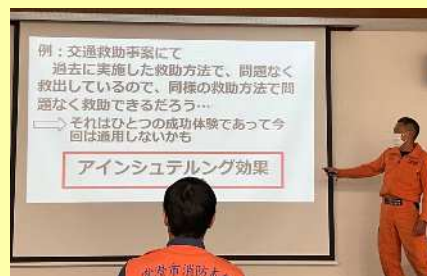
講師は園長が務めており、関係性の構築や、保育士としての資質向上につなげています。



#### ▶ 消防職

消防学校などでの研修修了後、伝達講習会を実施しています。

受講者が講師となることで研修内容の振返りができるほか、消防職員全体の知識習得を図っています。



#### ▶ ボートレース事業局

ファンの皆様からのご意見を「ファンの声」としていただいています。

「ファンの声」は事業局内の連絡調整会議で共有し、今後の運営の参考にしています。



#### ▶ 市民病院

スタッフ間で「ありがとう」の気持ちをカードに乗せて贈り合う「サンクスマイルカード」を実施しています。

お互いの気づきを大切にし、褒め合う風土を醸成することで、チーム医療の促進にもつなげています。



▲ 贈った数・もらった数が多い人には表彰も実施



# 第5次常滑市人材育成基本指針

## 2023年2月

発行 常滑市  
編集 企画部職員課  
住所 〒479-8610 愛知県常滑市飛香台3丁目3番地の5

