

部長会議付議事案書 (令和 8 年 5 月 1 日)

No.	(1) 事案名	(2) 提案趣旨 (要点をまとめて簡潔に)
報告 3	秦野市職員づくり基本方針第3期実施計画の策定について	<p>本年2月に策定した「第3次秦野市職員づくり基本方針」において位置付けた基本理念(職場の目指す姿)『はぐくみ だれもが働きやすく のばす職場』と、5つの「目指すべき職員像」を実現するための具体的な取組を位置付けるため、「秦野市職員づくり基本方針第3期実施計画」を策定するものです。</p> <p>取組は、「人事管理(任用、評価)」「労務管理(職場環境)」「人材育成(能力開発)」の3つの分野で整理しています。</p> <p>実施計画に位置付けた取組について、職員一人ひとりが求められる役割を理解するとともに、身につけるべき能力を認識し、力を伸ばすことができるよう、人材育成の考え方を共有しながら実施していくものです。</p>
提案課・報告者	資料	
人事課 原 洋子	有	

(3) 概要	(4) 経過 (いつ・何を(が)・どうしたか)			
<p>1 計画の体系・位置付け                  秦野市総合計画はだの2030プラン後期基本計画の基本施策「市民に信頼される職員(ひと)づくりの推進」と連携し、職員づくりを進めていくため、総合計画で進める3つの主な取組を本実施計画の戦略として位置付けます。                  また、職員(ひと)づくり、職場づくりは、組織執行体制やICT等を活用した取組との連携が不可欠となるため、「第2期はだの行政サービス改革基本方針実行計画」や「はだのDX推進計画」とも連携して取り組んでいきます。</p> <p>2 基本戦略 ※総合計画の「主な取組」と同一                  戦略① 意欲の高い人材の確保と誰もが活躍できる職場づくりの推進                  戦略② 心身共に健康に働くことのできる環境づくりの推進                  戦略③ 意識改革や感性を磨く人材育成の場づくり</p> <p>3 計画期間                  令和8年度(2026年度)～令和12年度(2030年度)</p> <p>4 他計画との一体化                  前実施計画と同様に、特定事業主として策定、取り組むべき計画と連動して策定しています。                  ア 子育てを支援するための職員行動計画                  イ 女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画                  ウ 秦野市障害者活躍推進計画</p>	いつ	何を(が)	どうしたか(主体・内容)	
	R7.2	職員アンケートの実施	実施計画、子育て支援計画及び職場の満足度等に係る調査	
	R7.9	職員づくり基本方針等推進委員会設置	庁内検討組織の立ち上げ	
	〃	職員づくり基本方針等推進委員会の開催	職員アンケート結果、基本方針等改定の進め方	
	〃	職員づくり推進部会の開催	職員づくり基本方針等の改定について、職員アンケート結果、グループワーク	
	〃	秦野市職員づくり基本方針等に係る意見交換会	技術職(土木・建築)管理職によるグループワーク	
	R7.10~12	庁内委員会の開催及び基本方針案の策定		
	R8.1	職員づくり推進部会の開催	秦野市職員づくり基本方針実施計画の戦略等について(グループワーク)	
R8.5	秦野市職員づくり基本方針第3期実施計画の公表			
	実施計画に基づく、取組の実施			
R8.10	職員づくり基本方針等推進委員会による進捗状況の確認			
R9.2	職員アンケートの実施			
		R8.2	職員づくり基本方針等推進委員会の開催	秦野市職員づくり基本方針実施計画案について
		R8.2~3	庁内意見照会	秦野市職員づくり基本方針実施計画案について庁内で意見を照会

(5) 今後の進め方 (いつ・どうするか)			
いつ	どうするか		
R8.5	秦野市職員づくり基本方針第3期実施計画の公表		
	実施計画に基づく、取組の実施		
R8.10	職員づくり基本方針等推進委員会による進捗状況の確認		
R9.2	職員アンケートの実施		
			1

## 第3次秦野市職員づくり基本方針・第3期実施計画概要

### 秦野市総合計画 はだの2030プラン

- 【都市像】水とみどりに生まれ誰もが輝く暮らしよい都市（まち）  
 【基本目標】 市民と行政が共に力を合わせて創るまちづくり  
 【基本政策】 市民に信頼される持続可能な行財政運営の推進  
 【基本施策】 市民に信頼される職員（ひと）づくりの推進

### 【関連計画】

- 第2期はだの行政サービス改革基本方針実行計画
- はだのDX推進計画

連携

### 第3次秦野市職員（ひと）づくり基本方針

- 【基本理念】  
はぐくみ だれもが働きやすく のばす職場
- 【目指す職員像】
- 人や社会とのつながりを大切に、相手の心に寄り添える職員
  - 公務員としての基礎基本に支えられた柔軟性と創造性を持つ職員
  - 現地現場を大切に、行動力を持つ職員
  - 秦野の価値や魅力を守り育てる職員
  - 心身の健康と家族の幸せを大切にする職員
- 【すべての職員に求められる能力】
- 職務遂行能力：実行力、スピード力、効率性、学び続ける姿勢
  - 対人能力：協調性・調整力、コミュニケーション能力、育成力
  - 政策形成能力：判断力、意思決定力、創意工夫・改善力、情報活用力
  - デジタル推進力：情報の活用・整理力、情報管理能力、デジタル改革力

### 第3期実施計画

- 【基本戦略】
- 戦略① 意欲の高い人材の確保と誰もが活躍できる職場づくりの推進  
 戦略② 心身共に健康に働くことのできる環境づくりの推進  
 戦略③ 意識改革や感性を磨く人材育成の場づくり
- 12の取組項目
  - 子育てを支援するための職員行動計画
  - 女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画

障害者活躍推進計画

## 戦略①

# 意欲の高い人材の確保と誰もが活躍できる職場づくりの推進

### 【目的・必要性】

生産年齢人口の減少や職員構成の変化が進む中、職員一人ひとりの力を最大限に生かし、多様な行政課題に対応していくことが求められています。そのため、**人材の確保・育成を計画的に進めるとともに、働きやすい職場づくりを推進し、持続可能な人事管理を確立することが重要な課題**です。

### 【取組の方向】

定年引上げや人材の流動による職員構成の変化を踏まえ、職員一人ひとりの力を最大限に生かすことができる人事管理を進めます。**計画的な採用と配置を基本に、職員の能力や意欲を踏まえた人事評価や、多様な働き方の推進**を通じて、組織力の維持・向上を図りながら、働きやすさと働きがいとを両立する人事制度の運用に取り組みます。

# 戦略①

## 意欲の高い人材の確保と誰もが活躍できる職場づくりの推進

	施策	取組項目	成果指標	現状値	目標値
I	風通しのよい職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーション力向上の促進【重点】</li> <li>・職員同士のつながりの強化</li> <li>・適正な人員配置の実施</li> <li>・ハラスメント防止対策の推進【重点】</li> </ul>	上司や同僚に相談しやすい雰囲気があると回答した職員の割合	83.0%	90.0%
II	誰もが活躍できる職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事と家庭の両立支援の推進</li> <li>・女性職員が活躍する環境づくり</li> <li>・障害者活躍推進計画の着実な実行</li> <li>・人事評価制度の更なる活用と改善</li> <li>・60歳以上の職員を生かす職場づくり</li> <li>・秦野版複線型人事システムの検討【新規】</li> </ul>	課長級以上の女性職員の割合	19.4%	25.0%
III	積極的な人材確保策の展開	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な人材を確保しやすい採用試験の実施と人材の定着【重点】</li> <li>・インターン制度や任用前体験機会の充実</li> <li>・多様な働き手の確保</li> <li>・技術職職員の採用活動の充実と成長支援【新規】</li> <li>・定年引上げ完了後の職員採用計画の検討</li> </ul>	職員採用試験の受験者数	345人	500人

## 戦略②

# 心身共に健康に働くことのできる環境づくりの推進

### 【目的・必要性】

業務の高度化や働き方の多様化により、心身への負担が増す中、心身の健康管理と安全衛生対策の重要性は高まっており、**予防と早期対応を重視し、安心して働き続けられる職場環境の整備**が必要です。

### 【取組の方向】

職員の心身の健康保持と安全な職場環境の確保を一層重視し、**定期健康診断やストレスチェックの活用、心の不調への早期対応体制の充実を図るとともに**、安全衛生委員会を中心に**職場環境の点検や改善**を進め、職員が安心して能力を発揮できる職場づくりに取り組めます。

## 戦略②

# 心身共に健康に働くことのできる環境づくりの推進

	施策	取組項目	成果指標	現状値	目標値
I	ワークスタイルの改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の健康保持・増進のための環境整備【重点】</li> <li>・ 時差出勤や在宅勤務（テレワーク）制度の推進</li> <li>・ 業務継続性の確保</li> <li>・ デジタルツールの活用</li> </ul>	多様な働き方の制度を利用したことがある職員の割合	5.8%	20.0%
			特定保健指導の実施率	14.4%	50%
II	長時間労働を前提とした働き方の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間外勤務の削減【重点】</li> <li>・ 休暇取得の促進</li> <li>・ 職員安全衛生管理規則に基づく適正な労働時間の確保【新規】</li> <li>・ デジタルツールを活用した働き方改善の推進</li> </ul>	年間時間外勤務が360時間を超える職員の割合	9.4%	5.0%
III	心の健康づくりの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 心の健康づくりの推進とメンタルサポートの充実</li> <li>・ ストレスチェックの実施と活用</li> <li>・ メンタルヘルス不調職員への職場対応【重点】</li> </ul>	メンタルヘルス不調を原因とする療養休暇・休職者の人数	9人	3人
IV	安全確保と危険防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安全衛生委員会の充実</li> <li>・ 労働環境の整備と危険防止</li> <li>・ 衛生管理者の育成</li> </ul>	公務災害・労働災害の発生件数	33件	0件
V	秦和会活動の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 秦和会事業の充実と参加職員数の向上</li> <li>・ デジタル化の推進</li> </ul>	秦和会事業への参加率	87.9%	100.0%

## 戦略③

# 意識改革や感性を磨く人材育成の場づくり

### 【目的・必要性】

行政課題の複雑化により、**実務に直結した学びや主体的な研修参加**が求められており、今後も**職場実践と連動した育成**を進め、職員一人ひとりの力を組織全体の成果につなげられるような人材育成に取り組めます。

### 【取組の方向】

行政課題の高度化に対応するため、実務に生かせる人材育成として、**階層別や専門研修の充実**に加え、**OJTや職場内での学びを重視し、日常業務と連動した育成**を進めます。さらに、**自主的な学習や自己研鑽を後押しし**、職員一人ひとりの成長を組織全体の力につなげます。

# 戦略③

## 意識改革や感性を磨く人材育成の場づくり

	施策	取組項目	成果指標	現状値	目標値
I	職員の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新採用職員がスムーズに職場に慣れるための環境づくり</li> <li>・管理職職員意識改革の推進</li> <li>・女性活躍の意識改革につなげる機会の充実</li> <li>・職員研修における「対話」の推進【重点】</li> <li>・相手の心に寄り添える職員の育成【新規】</li> <li>・秦野の価値や魅力を守り育てる機会の創出</li> <li>・地域活動参画の支援【新規】</li> </ul>	人事評価結果上位（70点以上）及び下位（59点以下）の割合	上位 15.4% 下位 2.1%	上位 20.0% 下位 1.5%
II	研修内容の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・知識、研修情報の共有及び展開</li> <li>・マネジメント能力の向上</li> <li>・業務効率化に向けたICT活用能力の向上</li> <li>・階層別研修の充実【重点】</li> <li>・再任用職員、会計年度任用職員など期限に定めのある職員の研修の充実</li> <li>・次世代リーダーの育成とマネジメント支援の強化【新規】</li> </ul>	階層別研修が今後「非常に活かせる内容だった」と回答した職員の割合	41.8%	80.0%
III	コンプライアンス意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コンプライアンスの周知、啓発</li> <li>・コンプライアンスに関する情報の共有</li> <li>・基礎基本に立ち返る機会の創出【重点】</li> </ul>	コンプライアンス事案の発生件数	3件	0件
IV	知識・スキル向上の機会づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次世代育成アカデミーの充実</li> <li>・外部組織への積極的派遣の推進</li> <li>・技術職職員向け研修の充実【重点】</li> <li>・主体的に学ぶことができる機会の充実</li> <li>・デジタル推進力の向上【新規】</li> </ul>	自己啓発学習活動の助成件数	11件	20件

# ひと 秦野市職員づくり基本方針

## 第3期 実施計画（案）

第5期 子育てを支援するための職員行動計画

第3期 女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画

秦野市長  
秦野市議会議長  
秦野市農業委員会  
秦野市代表監査委員  
秦野市選挙管理委員会  
秦野市教育委員会  
秦野市消防長  
秦野市公平委員会

令和8年度（2026年度）～令和12年度（2030年度）

令和8年 月 人事課



# 目 次

第1章 実施計画の概要 .....	1
1 計画の目的	
2 計画の考え方	
第2章 現状と課題 .....	7
1 計画の基礎指標	
2 職員アンケート結果の概要	
第3章 戦略に基づく施策の展開 .....	31
戦略① 意欲の高い人材の確保と誰もが活躍できる職場づくりの推進	
戦略② 心身ともに健康に働くことができる環境づくりの推進	
戦略③ 意識改革や感性を磨く人材育成の場づくり	
第4章 子育てを支援するための職員行動計画・女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画 .....	54
附属資料 .....	59



## 第 1 章 実施計画の概要

## 1 計画の目的

職員づくり基本方針第3期実施計画（以下「本実施計画」という。）は、第3次職員づくり基本方針（以下「基本方針」という。）において位置付けた基本理念（職場の目指す姿）『はぐくみ だれもが働きやすく のばす職場』と5つの「目指すべき職員像」を実現するための具体的な取組を位置付けています。

取組は、第2期実施計画と同様「人事管理（任用、評価）」「労務管理（職場環境）」「人材育成（能力開発）」の3つの分野で整理しています。

職員一人ひとりが求められる役割を理解するとともに、身に付けるべき能力を認識し、力を伸ばすことができるよう、人材育成の考え方を共有しながら、取組を実施していきます。

## 2 計画の考え方

### (1) 計画の体系・位置付け

秦野市総合計画はだの2030プラン後期基本計画（以下「総合計画」という。）では、基本施策の一つとして「市民に信頼される職員（ひと）づくりの推進」を位置付けており、市民の期待に応え、信頼される職員が市民と共に暮らしよいまちづくりに取り組んでいくことを目指しています。

総合計画と連携し、職員（ひと）づくりを進めていくため、総合計画で進める3つの主な取組を本実施計画の戦略として位置付けます。

また、職員（ひと）づくり、職場づくりは、組織執行体制やICT等を活用した取組との連携が不可欠となるため、「第2期はだの行政サービス改革基本方針実行計画」、「はだのDX推進計画」及び「秦野市障害者活躍推進計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」とも連携して取り組んでいきます。

## 〈実施計画の体系図〉

### 秦野市総合計画 はだの 2030 プラン後期基本計画

【都市像】 水とみどりに育まれ誰もが輝く暮らしよい都市（まち）

【基本目標】 市民と行政が共に力を合わせて創るまちづくり

【基本政策】 市民に信頼される持続可能な行財政運営の推進

【基本施策】 市民に信頼される職員（ひと）づくりの推進

### 職員（ひと）づくり基本方針

#### 【基本理念】

はぐくみ だれもが働きやすく のばす職場

#### 【目指す職員像】

- 人や社会とのつながりを大切に、相手の心に寄り添える職員
- 公務員としての基礎基本に支えられた柔軟性と創造性を持つ職員
- 現地現場を大切にし、行動力を持つ職員
- 秦野の価値や魅力を守り育てる職員
- 心身の健康と家族の幸せを大切にする職員

### 職員（ひと）づくり基本方針 第3期 実施計画

#### 【基本戦略】 ※総合計画の「主な取組」と同一

戦略① 意欲の高い人材の確保と誰もが活躍できる職場づくりの推進

戦略② 心身共に健康に働くことのできる環境づくりの推進

戦略③ 意識改革や感性を磨く人材育成の場づくり

- 12の取組項目
- 第5期 子育てを支援するための職員行動計画
- 第3期 女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画

連携

#### 【関連計画】

- 第2期はだの行政サービス改革基本方針実行計画
- はだのDX推進計画
- 障害者活躍推進計画

(2) 計画期間

令和8年度（2026年度）～令和12年度（2030年度）とし、総合計画等と一体的に推進します。

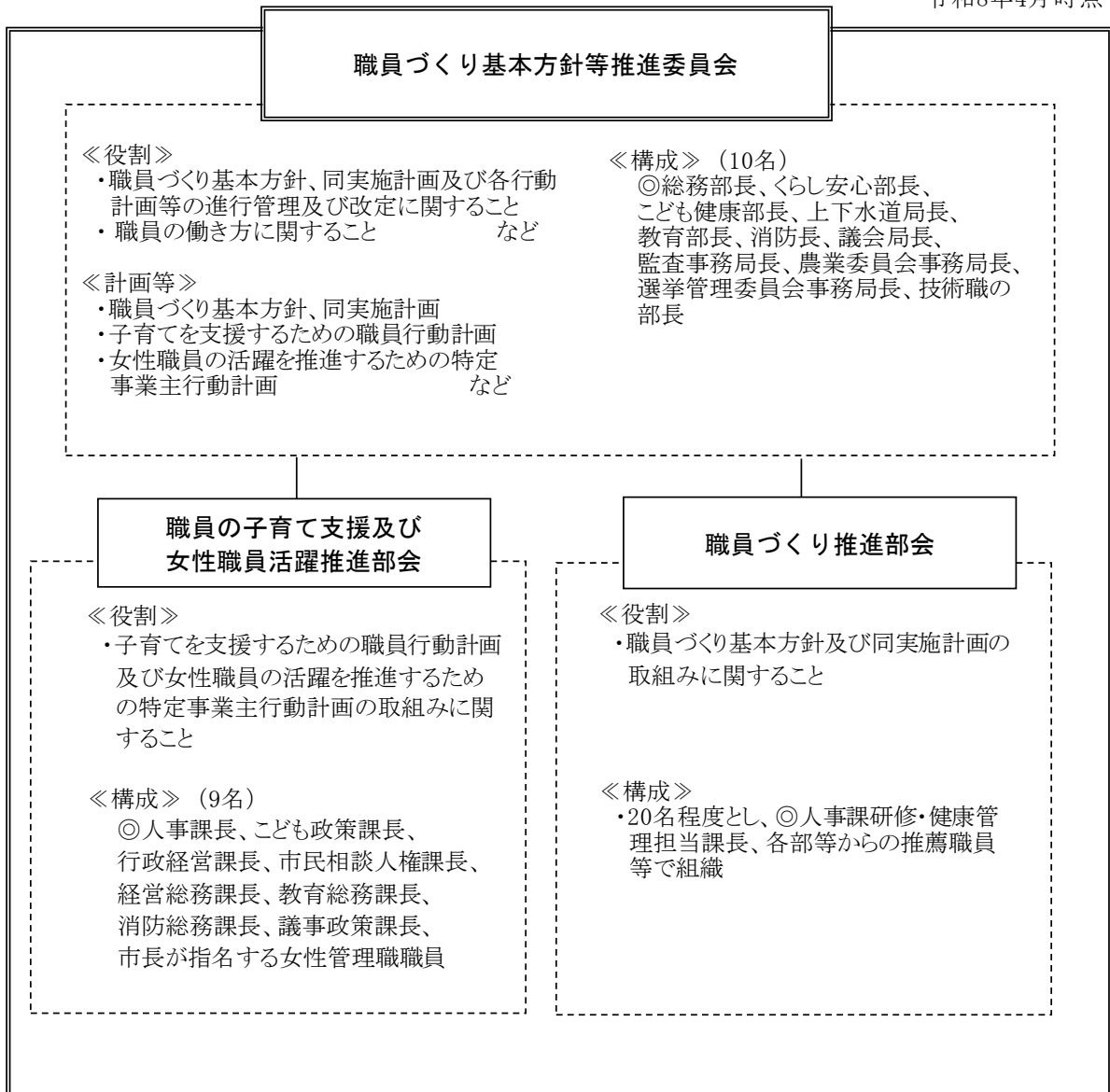
(3) 他計画との一体化

前実施計画と同様に、特定事業主として策定、取り組むべき「子育てを支援するための職員行動計画（以下「子育て支援行動計画」という。）」、「女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画（以下「女性活躍行動計画」という。）」を人材育成の一つとして本実施計画に一体化するとともに、「障害者活躍推進計画」の考え方を位置付けることで、職員誰もが活躍できる職場づくりを推進する計画として、一体的に取り組を進めていきます。

(4) 推進体制

職員づくり基本方針等推進委員会 推進体制図

令和8年4月時点





## 第2章 現状と課題

# I 計画の基礎指標

## (1) 職員構成について

### ア 職員数の推移



	平成9年 (ピーク時)	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
行(1)	1,053	1,003	998	1,007	1,012	1,023	1,025	1,030	1,034	1,049	1,048	1,043
行(2)	192	67	65	64	62	60	57	55	52	49	49	45
職員数合計	1,245	1,070	1,063	1,071	1,074	1,083	1,082	1,085	1,086	1,098	1,097	1,088

※各年4月1日現在(令和2年のみ6月1日現在)。フルタイム再任用職員を含む。

本市の職員数は、平成9年の1,245人をピークに、行財政改革に取り組んだ結果、平成28年には182人削減した1,063人となりました。その後、行2(技能労務職)職員については、退職者不補充及びその業務の委託化などにより減少が続いていますが、行1職員については令和7年4月1日時点で1,043人となっています。

## イ 職種別職員数（行Ⅰ）

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
事務職	498	496	503	506	508	508	506	517	529	532	533
土木職	74	73	73	69	70	69	71	72	75	74	70
建築職	29	29	29	30	28	30	30	27	27	30	28
電気・機械職	7	7	7	8	8	8	9	9	9	10	12
化学職	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
保育・幼稚園教諭職	147	147	148	150	150	152	150	148	147	144	142
栄養士職	5	5	5	5	9	8	9	9	9	10	9
保健師・精神保健士職	22	22	21	22	23	25	25	26	27	25	23
指導主事	13	13	13	13	18	17	16	15	15	15	15
司書	6	5	5	4	4	4	5	3	3	2	2
学芸員	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2
消防職	195	194	196	199	199	198	202	201	201	200	202

※各年4月1日現在（令和2年のみ6月1日現在）。フルタイム再任用職員を含む。

行Ⅰ職員の職種別職員数では、事務職や電気・機械職、栄養士職、消防職などの人数が増加しています。

一方、土木職や建築職、保育・幼稚園教諭職などは減少傾向が続いています。

### 現状を踏まえた課題

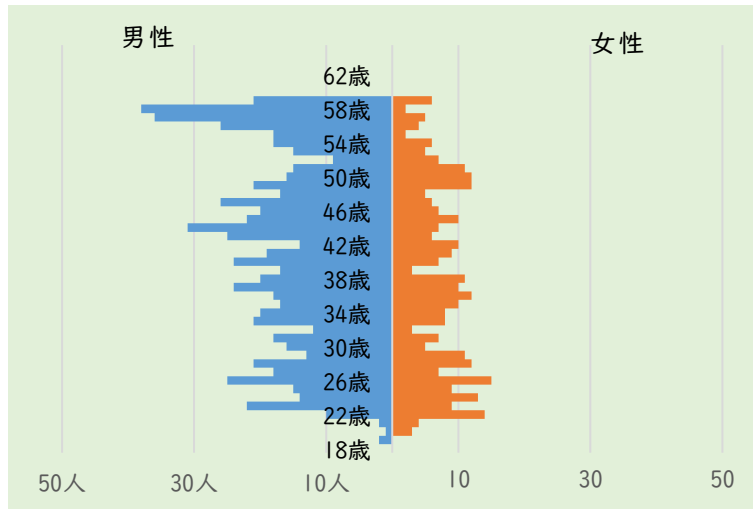
行財政改革の推進により、職員数は抑制されてきましたが、人手不足や民間企業を含めた採用環境の変化、業務内容の多様化などにより、職種間での増減に偏りが生じています。

特に、土木職・建築職・保健師・保育・幼稚園教諭職などの技術職は採用環境の厳しさから、人材確保が困難な状況が続き、専門性の継承と将来の人材育成が課題となっています。一方、事務職や消防職は、行政課題の複雑化や災害対応力の強化を背景に増加しています。

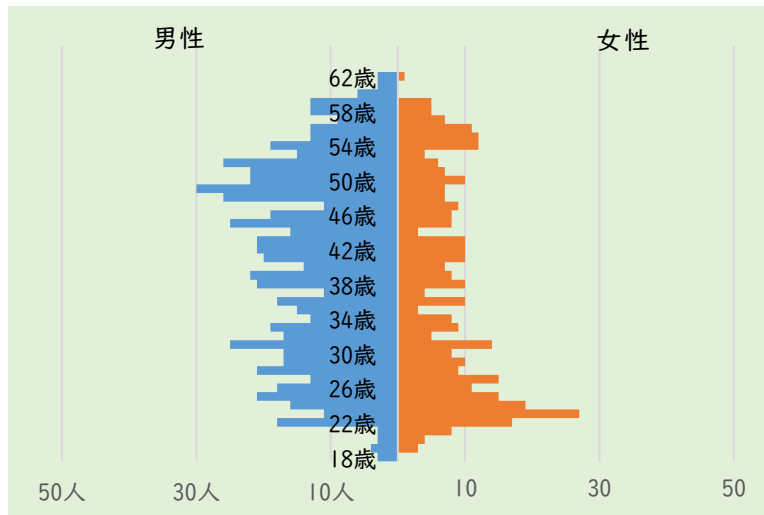
今後も、人口減少が進み、超少子高齢社会となる中、行政が対応すべき課題は変化していくことが想定されています。単なる職員数の増減にとどまらず、職種間のバランスを踏まえた人材の確保が求められます。

ウ 年齢別男女別職員数（人口ピラミッド）

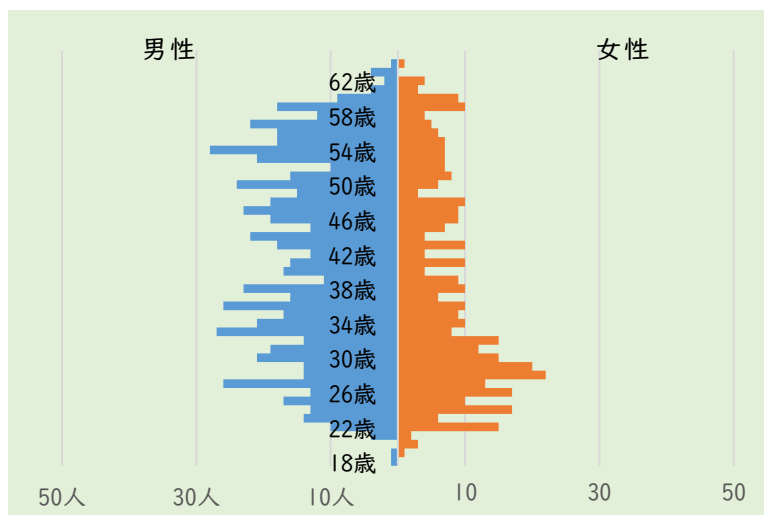
① 平成27年4月1日現在



② 令和2年6月1日現在 ※感染症により定期人事異動を6月に実施



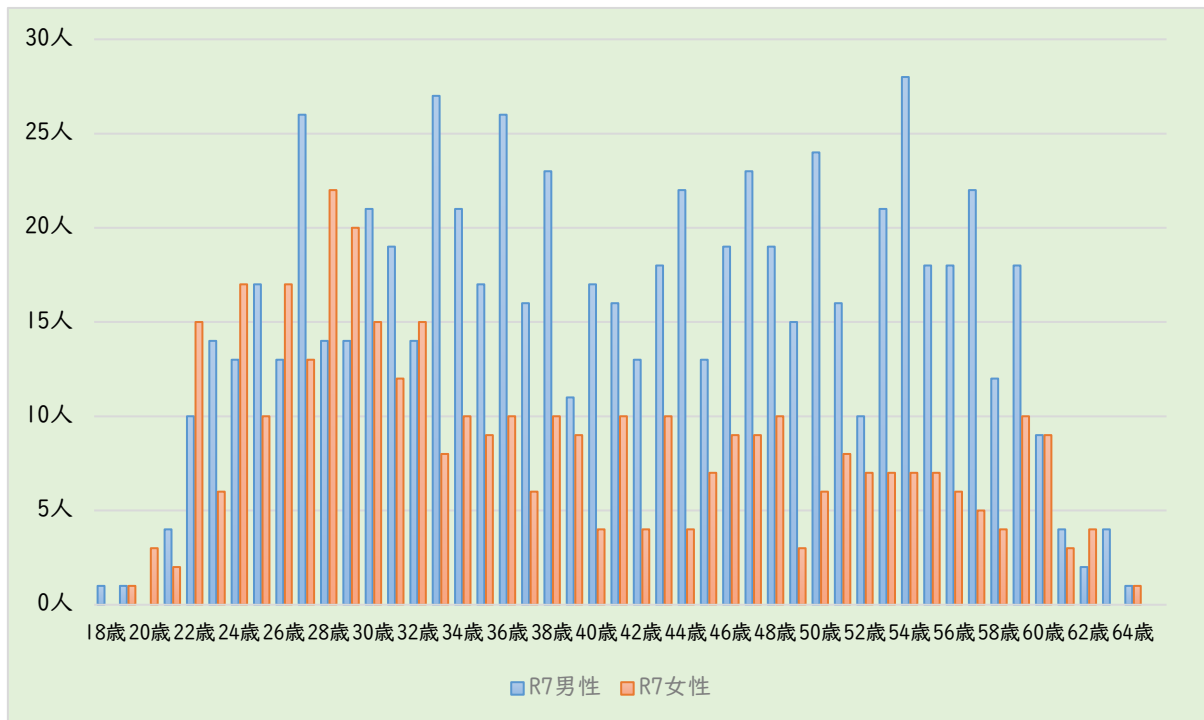
③ 令和7年4月1日現在



職員の年齢別男女別構成の変化を10年前（平成27年）、5年前（令和2年）と比較すると、男性は、10年前は50歳代の職員が突出して多い年代がありましたが、現在の年齢層は比較的平準化しています。

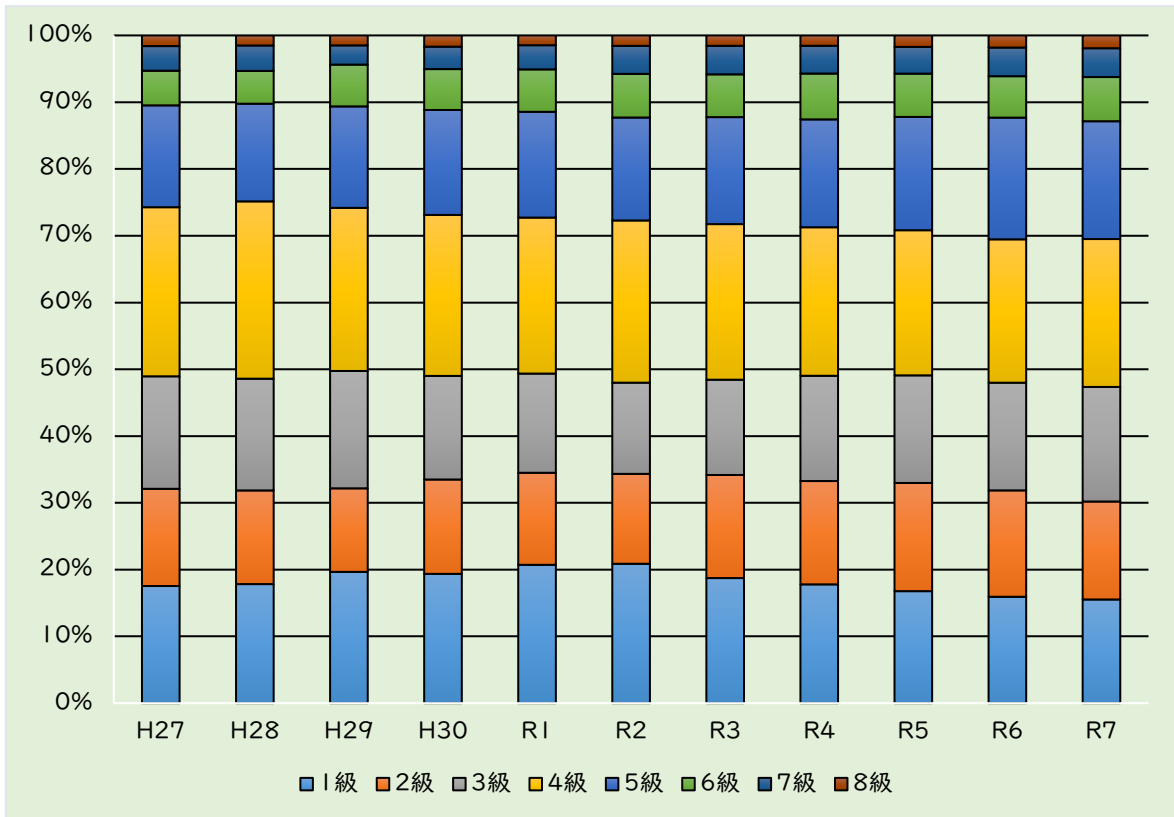
一方、女性は、10年前と比較し、全体的な人数も増えており、特に20歳代から30歳代前半が多くなっています。

（参考 令和7年4月1日現在 男女別職員数）



エ 級別男女別職員数

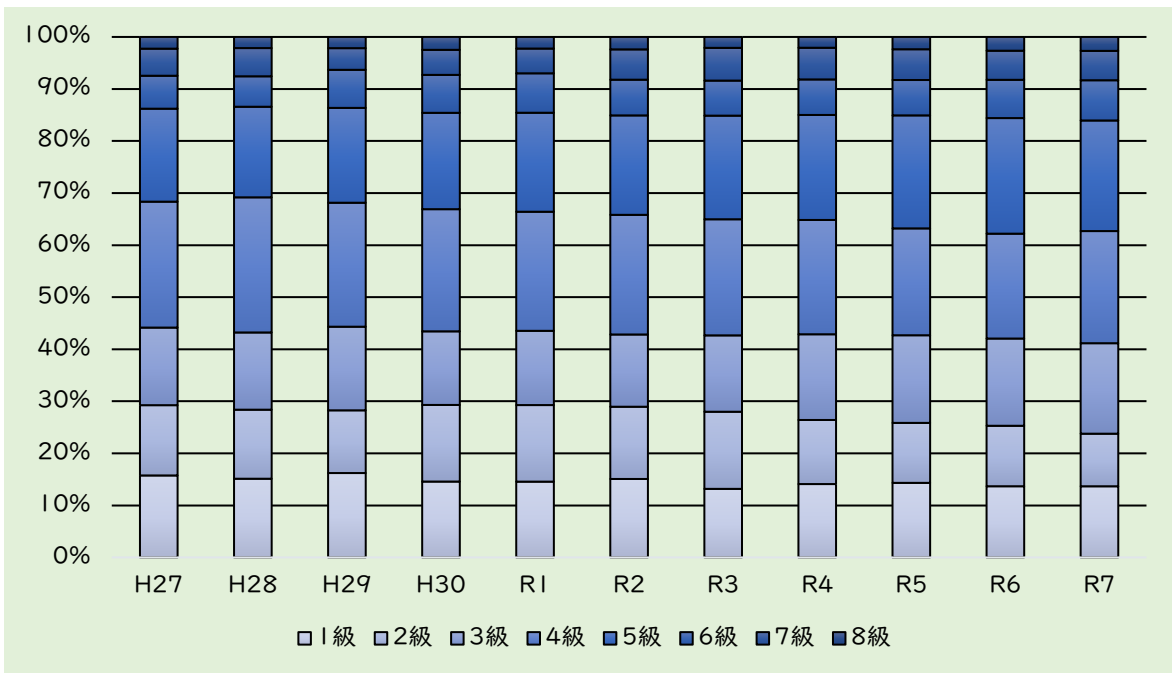
① 全職員



年度	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
H27	17.5%	14.6%	16.8%	25.3%	15.3%	5.2%	3.7%	1.6%
H28	17.8%	14.0%	16.7%	26.6%	14.6%	4.9%	3.8%	1.5%
H29	19.7%	12.5%	17.6%	24.4%	15.2%	6.3%	2.9%	1.5%
H30	19.4%	14.1%	15.5%	24.1%	15.7%	6.1%	3.4%	1.7%
R1	20.7%	13.8%	14.9%	23.4%	15.8%	6.4%	3.6%	1.5%
R2	20.9%	13.5%	13.7%	24.3%	15.4%	6.5%	4.2%	1.6%
R3	18.7%	15.4%	14.3%	23.3%	16.0%	6.4%	4.3%	1.6%
R4	17.8%	15.5%	15.8%	22.2%	16.2%	6.9%	4.2%	1.5%
R5	16.8%	16.2%	16.1%	21.7%	17.0%	6.5%	4.0%	1.7%
R6	15.9%	15.9%	16.1%	21.5%	18.2%	6.2%	4.3%	1.8%
R7	15.5%	14.7%	17.2%	22.1%	17.6%	6.6%	4.3%	1.9%

行Ⅰ職員全体で級別人数の割合をみると、10年前と比べ、1級、4級の職員割合が減少している一方、5級～7級の割合が増加しています。

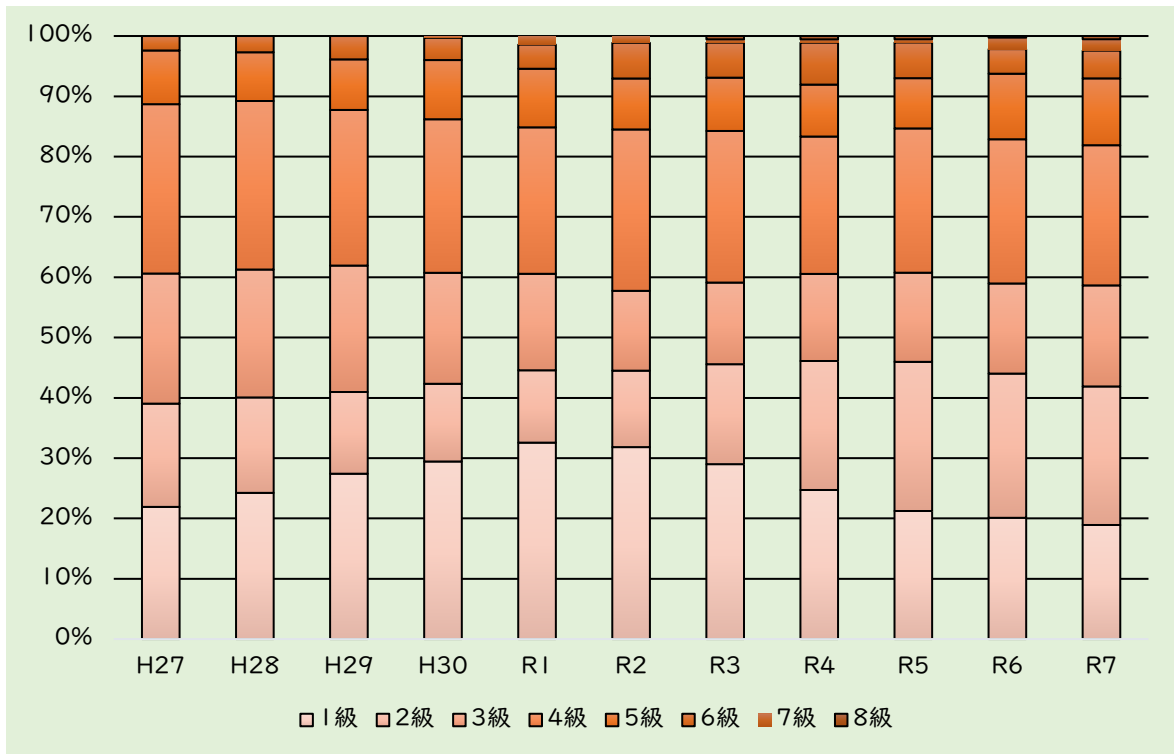
② 男性職員



年度	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
H27	15.8%	13.5%	14.9%	24.2%	17.9%	6.3%	5.2%	2.3%
H28	15.1%	13.3%	14.8%	26.0%	17.4%	5.8%	5.4%	2.1%
H29	16.2%	12.1%	16.1%	23.8%	18.2%	7.3%	4.2%	2.2%
H30	14.6%	14.7%	14.1%	23.5%	18.5%	7.3%	4.8%	2.5%
R1	14.6%	14.7%	14.3%	22.9%	19.0%	7.6%	4.8%	2.2%
R2	15.1%	13.9%	13.9%	23.0%	19.1%	6.9%	5.8%	2.4%
R3	13.2%	14.8%	14.7%	22.3%	19.9%	6.7%	6.3%	2.1%
R4	14.1%	12.3%	16.5%	22.0%	20.2%	6.8%	6.1%	2.1%
R5	14.3%	11.5%	16.8%	20.5%	21.7%	6.8%	5.9%	2.4%
R6	13.7%	11.6%	16.8%	20.1%	22.2%	7.4%	5.6%	2.6%
R7	13.7%	10.1%	17.4%	21.5%	21.2%	7.7%	5.6%	2.7%

男性職員で見ると、1級、2級及び4級の職員が減少している一方、5級、6級の職員が増加しています。

### ③ 女性職員



年度	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
H27	21.9%	17.1%	21.6%	28.1%	8.9%	2.4%	0.0%	0.0%
H28	24.2%	15.8%	21.2%	27.9%	8.1%	2.7%	0.0%	0.0%
H29	27.4%	13.5%	21.0%	25.8%	8.4%	3.9%	0.0%	0.0%
H30	29.4%	12.9%	18.4%	25.5%	9.8%	3.7%	0.3%	0.0%
R1	32.6%	12.0%	16.0%	24.3%	9.7%	4.0%	1.4%	0.0%
R2	31.8%	12.7%	13.2%	26.8%	8.5%	5.9%	1.1%	0.0%
R3	29.0%	16.6%	13.5%	25.1%	8.8%	5.8%	0.6%	0.6%
R4	24.7%	21.4%	14.4%	22.8%	8.6%	6.9%	0.6%	0.6%
R5	21.2%	24.7%	14.8%	23.9%	8.3%	5.9%	0.5%	0.5%
R6	20.1%	23.9%	14.9%	23.9%	10.9%	4.1%	1.9%	0.3%
R7	18.9%	23.0%	16.8%	23.2%	11.1%	4.6%	1.9%	0.5%

女性職員で見ると、1級、3級及び4級の職員が減少している一方、2級及び5級以上の管理職はすべて増加しています。特に6級は2倍、7級、8級は皆増となっています。

#### 現状を踏まえた課題

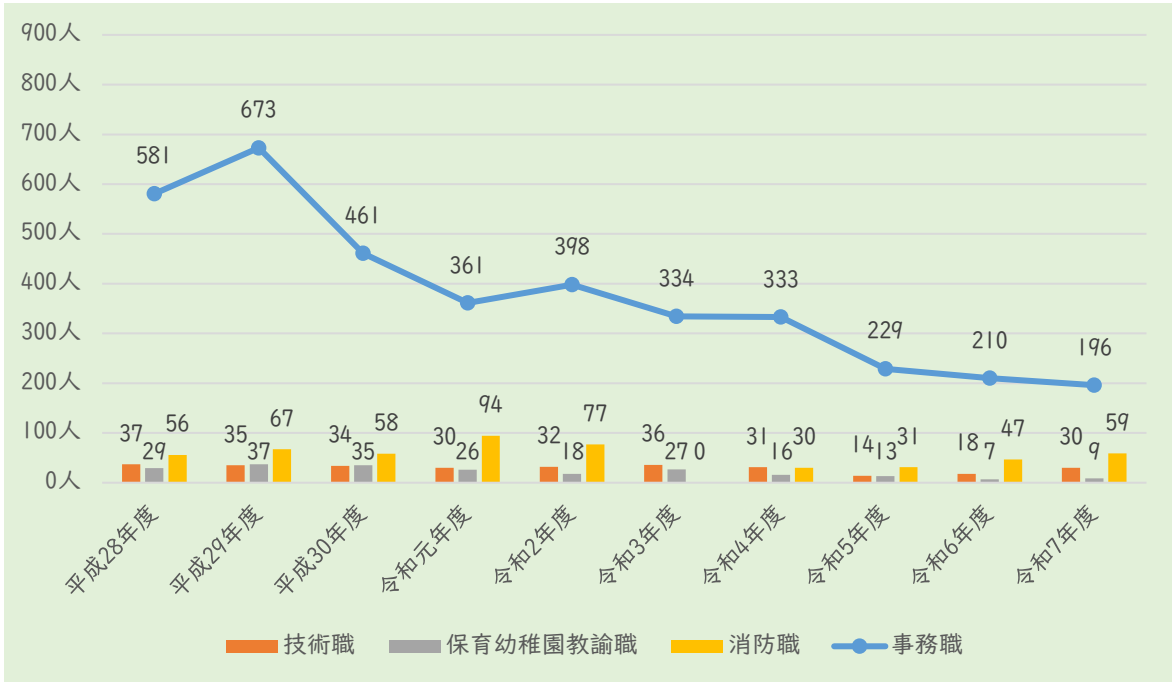
職員の年齢構成の平準化は進み、女性職員及び女性管理職の割合も着実に増加しているものの、職員全体に占める管理職の割合が上昇していることにより、若手・中堅層の人材が十分に確保できているかが課題となっています。

そのため、持続可能で安定的な行政運営、組織執行体制のための見直しや人材育成、計画的な人材確保が求められます。

## (2) 職員採用と離職の状況について

### ア 採用試験の応募者数と合格倍率の推移

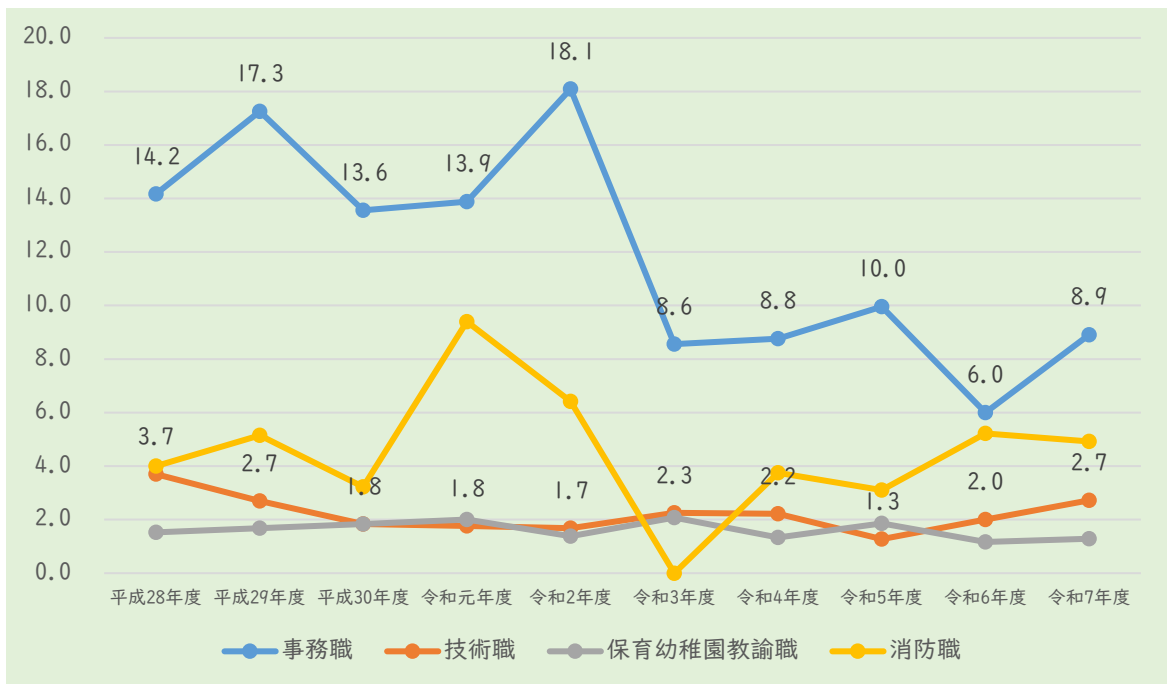
#### ① 受験者数の推移（1次試験を2日間とも受験した人数）



令和元年度以降は受験資格に年齢制限を設けています。

事務職については、平成29年度をピークに減少傾向が続いています。  
その他の職種も、受験者数自体が少なく、更に減少傾向となっています。

② 合格倍率の推移（合格者には補欠合格を含む）



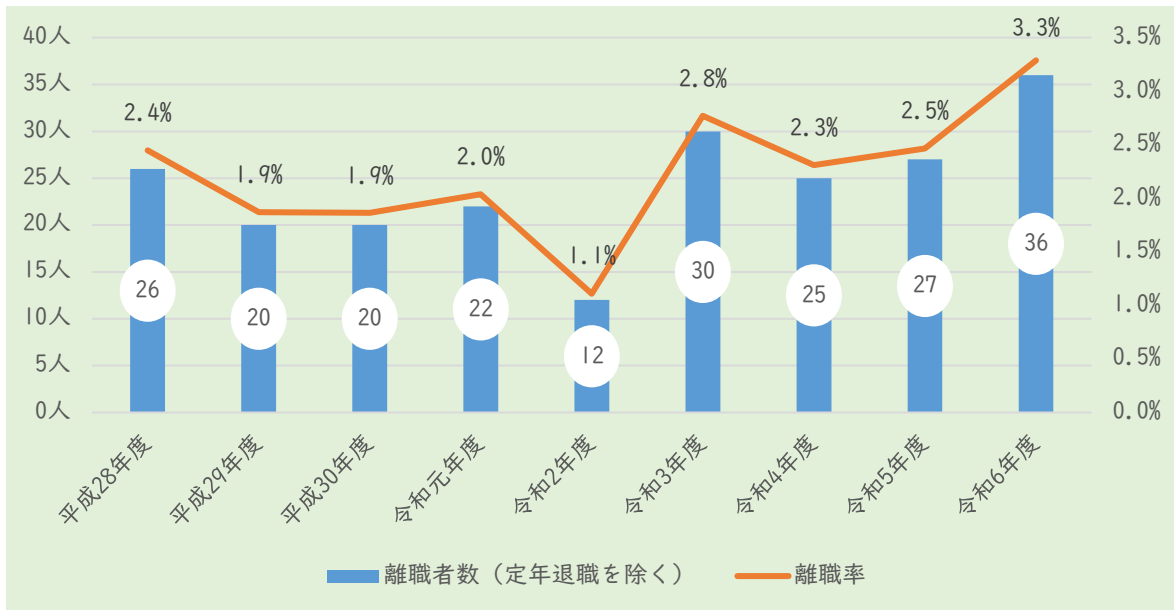
事務職の合格倍率は、令和2年度の18.1倍をピークに、令和3年度以降は10倍以下となっています。その他の職種についても、5倍を下回っている状況です。

現状を踏まえた課題

応募者数及び合格倍率の低下が続いており、多様な人材を安定的に確保することが課題となっています。

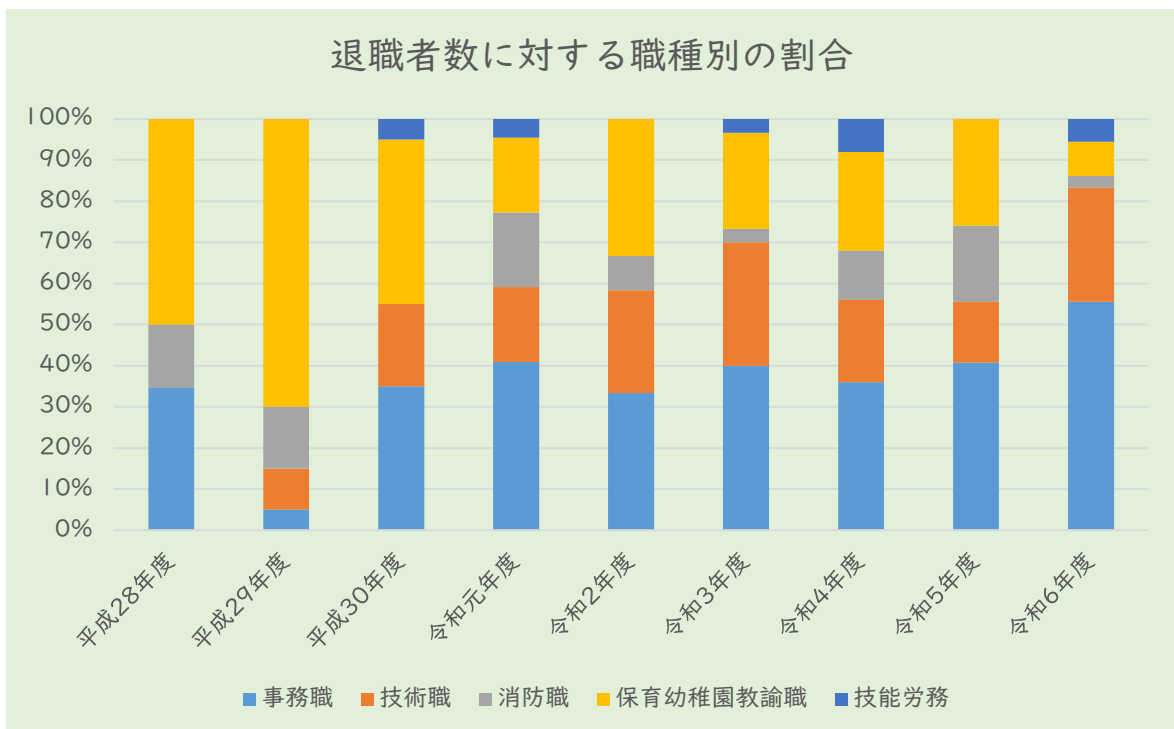
今後も、本市の魅力発信の充実や試験制度の見直し等を通じて、本市で働くことに高い意欲を持つ人材の確保に努めていく必要があります。

## イ 離職者数及び離職率の推移



離職者数及び離職率は、60歳以上の退職（定年及び定年引上げ）を除いて算出  
令和2年度以降は、新型コロナウイルスの影響が考えられ、離職率は低いです  
が、それを除くと、2%台となっており、増加基調が見られます。

## ウ 退職者数に対する職種別割合の推移



平成28、29年度は保育幼稚園教諭職の割合が高い傾向でしたが、平成30年度以降は、事務職・技術職を合わせた割合が、50%を超えています。

## エ 入庁後5年以内の職員の定着状況



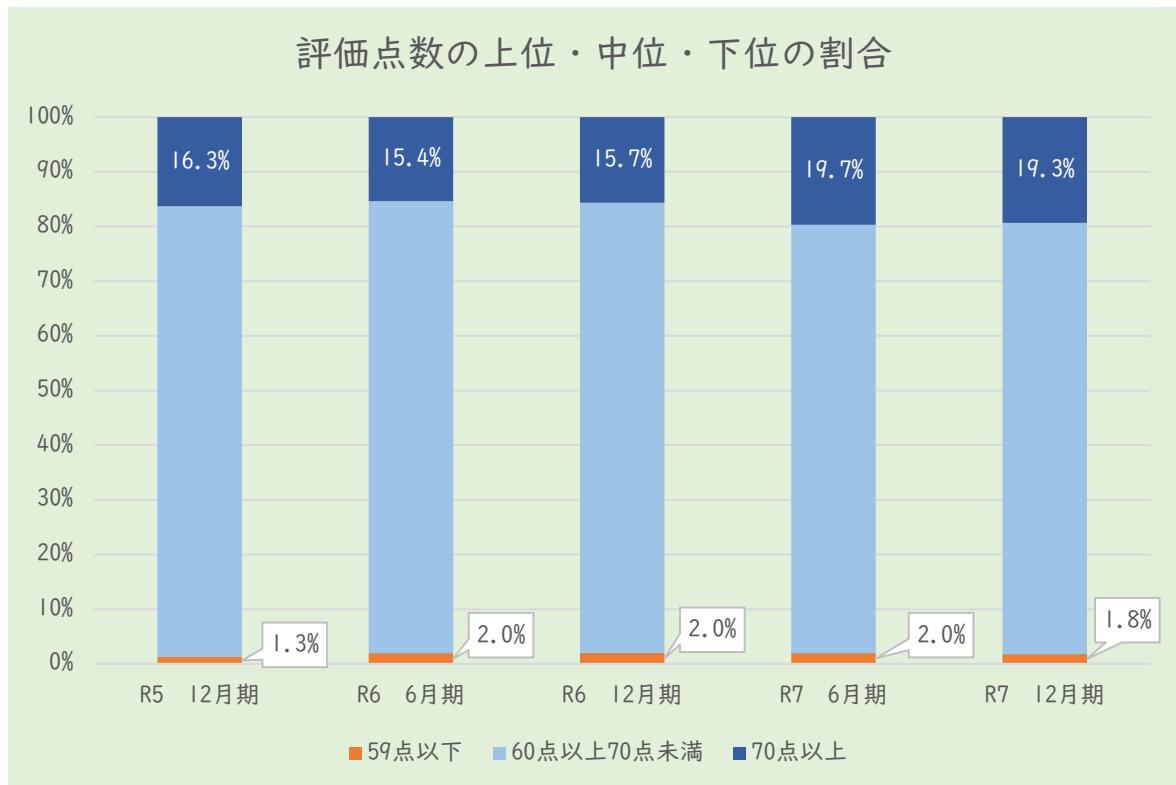
各年度4月1日に採用された職員が5年後も在籍している割合は、令和2年度までは上昇していましたが、その後は減少傾向となっています。

### 現状を踏まえた課題

雇用の流動化や働き方に対する価値観の多様化が進む中、職員の定着率の維持・向上が重要な課題となっています。

今後は、成長を感じられる人材育成や働きやすい職場づくりを通じて、若手をはじめとする職員の定着を図る必要があります。

### (3) 人事評価結果の状況について



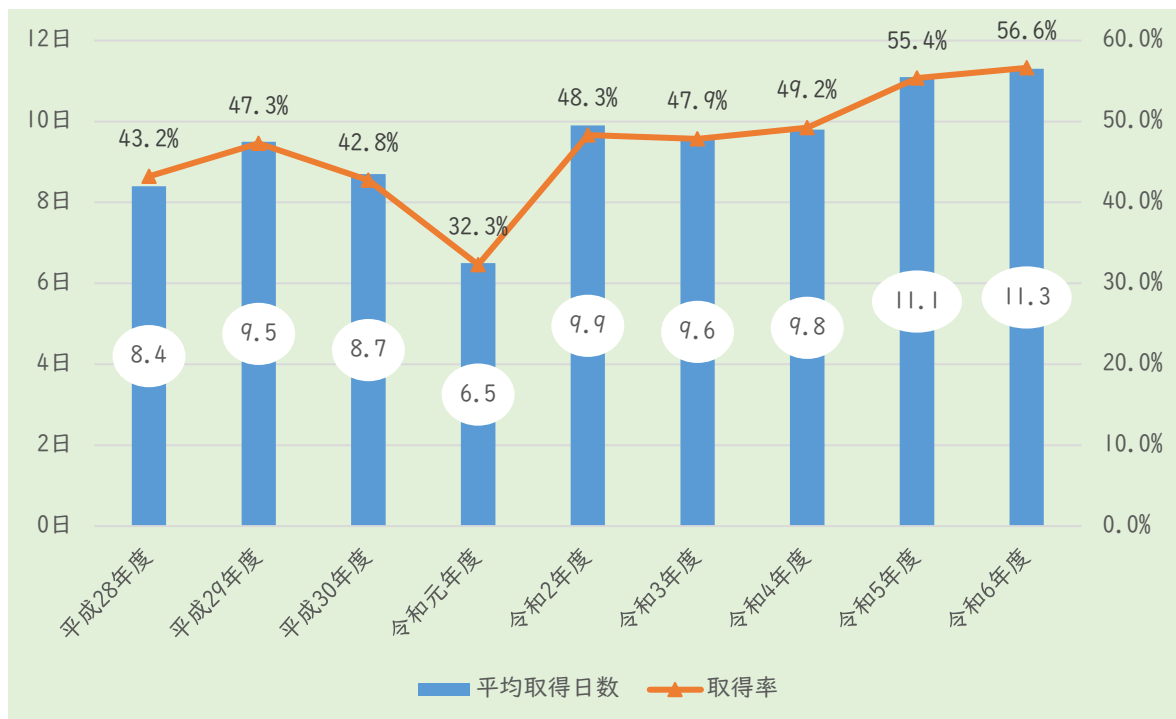
勤勉手当への区分を見直した令和5年12月期以降の比較

上位（70点以上）の割合は15～20%、下位（59点以下）の割合は2%弱となっています。

#### 現状を踏まえた課題

評価結果をより効果的に人材育成に結びつけるため、評価項目や基準の見直しなど、評価の固定化を防ぐ運用改善が求められます。

#### (4) 年次有給休暇の取得状況について



年次有給休暇取得率は、一人当たり1年度20日で算出

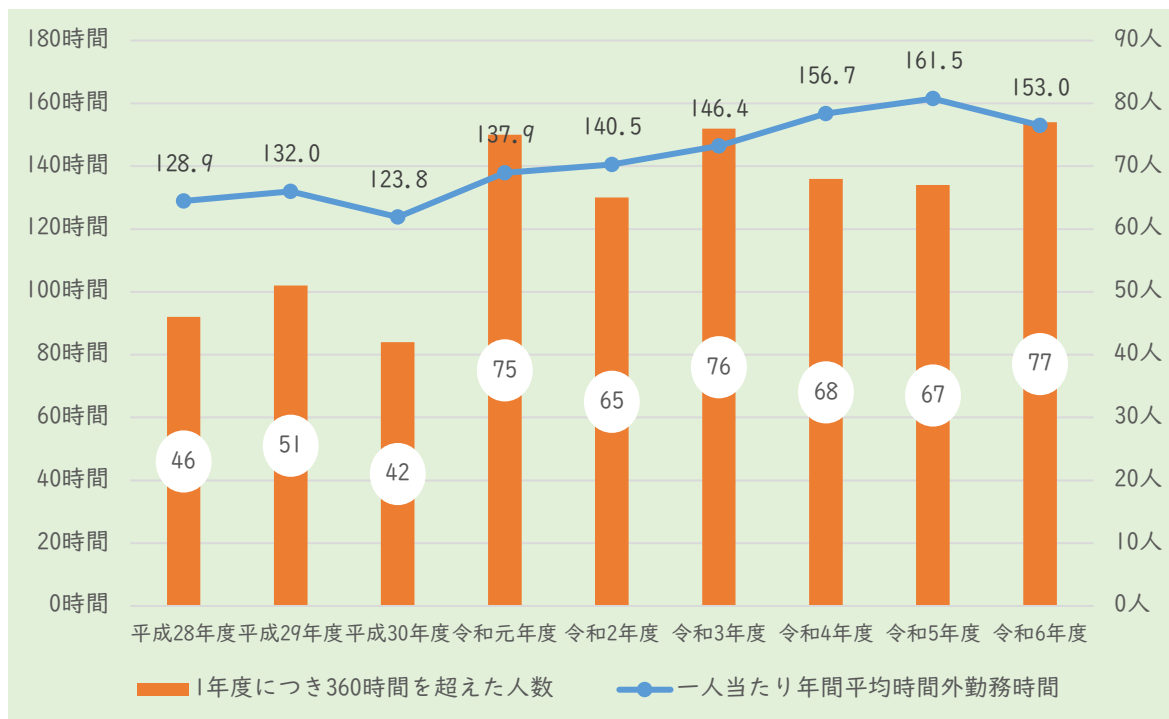
年次有給休暇の一人当たり平均取得日数、取得率とも増加傾向にあり、取得が促進されています。

#### 現状を踏まえた課題

年次有給休暇の平均取得日数は、平成28年度と令和6年度を比較すると約34.5%上昇し、取得率も改善しているものの、付与日数(20日)の6割程度になっています。

国は令和10年度までに取得率70%を目指す目標を掲げており、計画的な取得や取得しやすい職場環境など、更なる取得促進が必要です。

## (5) 時間外勤務の状況について



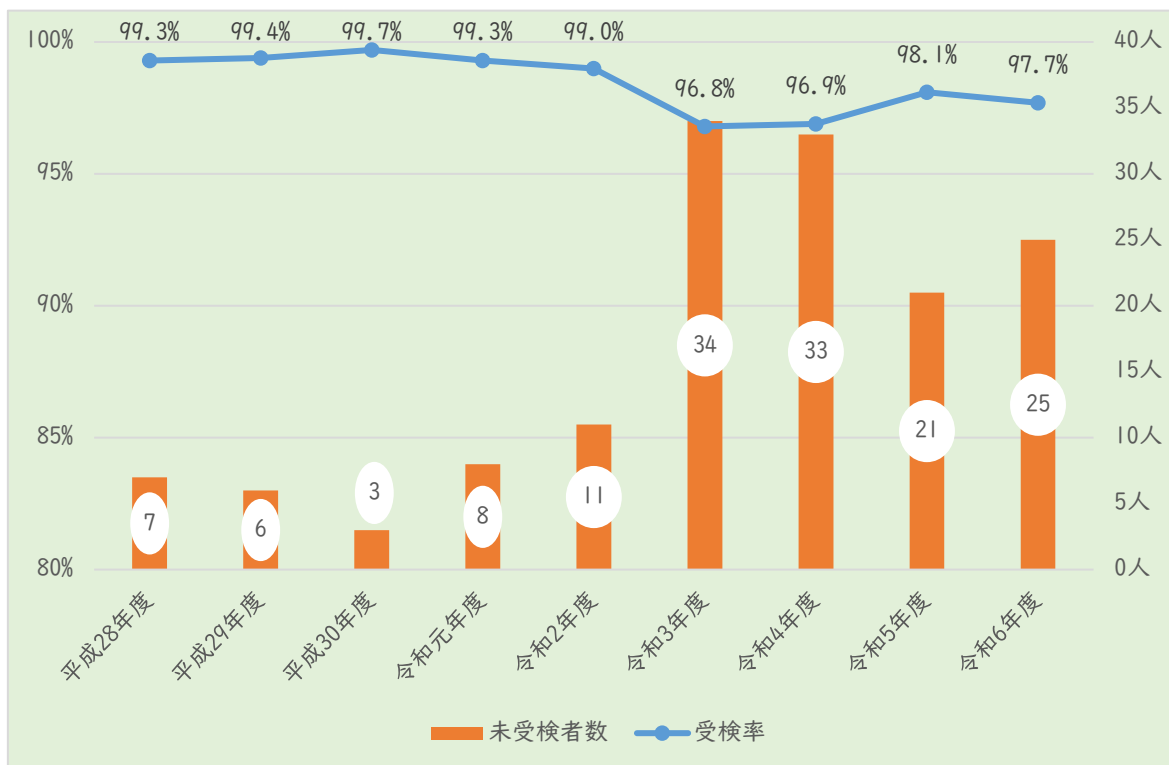
一人当たりの年間平均時間外勤務時間数は増加傾向にあります。時間外勤務が年間で360時間（一月当たり30時間）を超えた人数は70人前後となっています。

### 現状を踏まえた課題

時間外勤務は高止まりの状況が続き、国が掲げる時間外労働の上限規制（月45時間、年360時間）を踏まえても、長時間勤務の是正が課題となっています。

業務の効率化や業務量の平準化、マネジメント力の強化など、組織全体での取組が求められます。

## (6) 職員健康診断の受検状況について



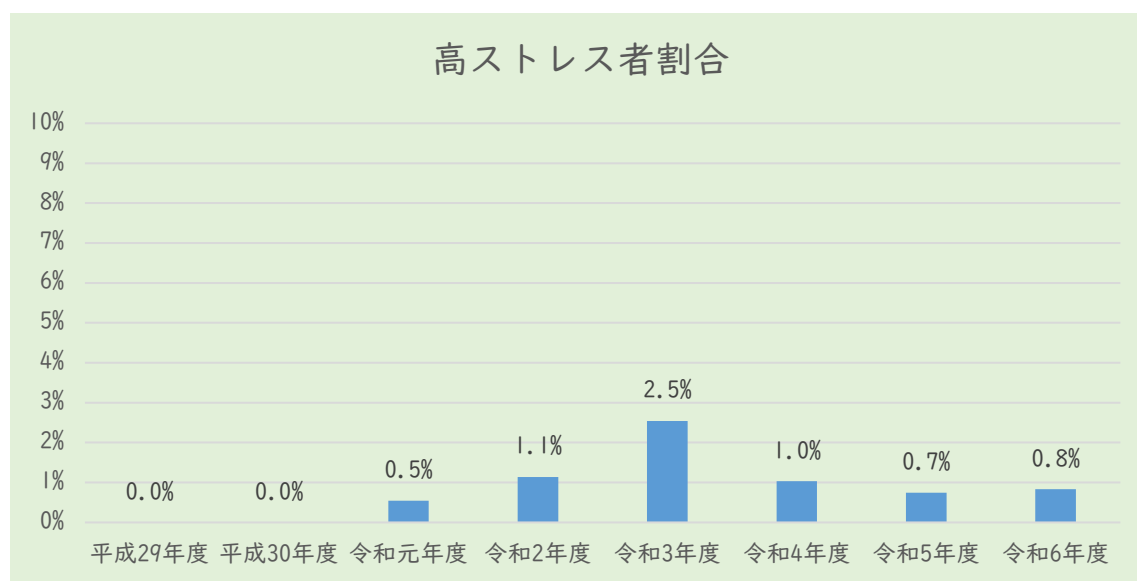
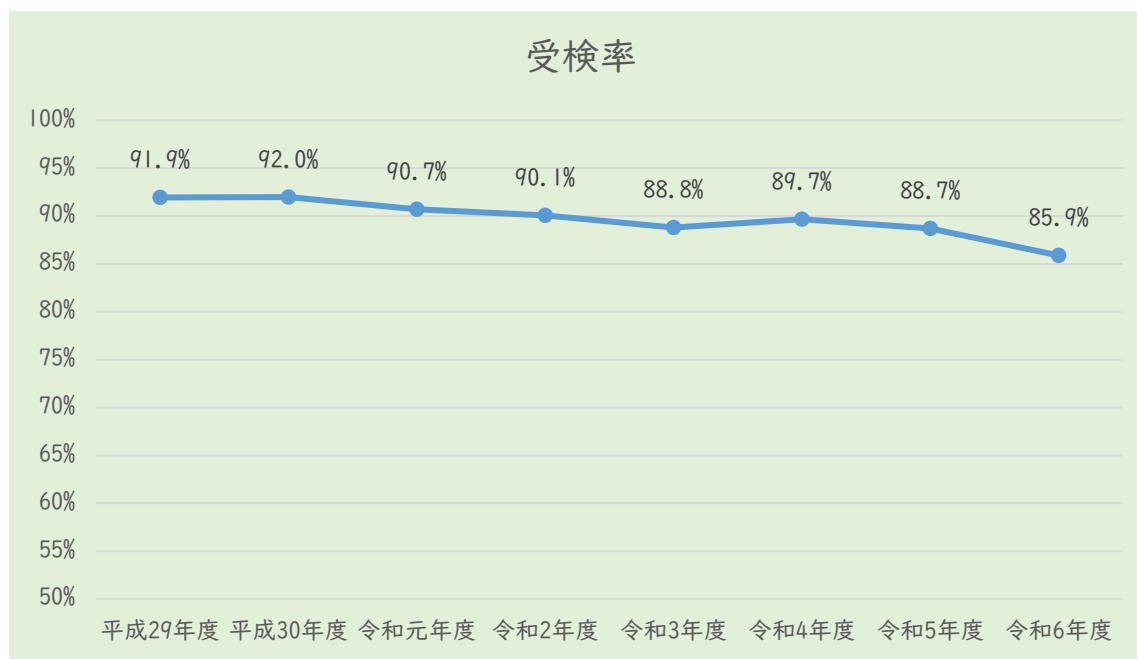
職員健康診断（定期健康診断、人間ドック）の受検率は低下傾向にあり、令和3年度以降は未受検者が20人～30人となっています。

### 現状を踏まえた課題

受検率は高水準にあるものの、低下傾向が見られます。

職員の健康確保は安定した行政運営の基盤であることから、受検勧奨を徹底し、全員が受検するようにしていく必要があります。

## (7) ストレスチェックの実施状況について

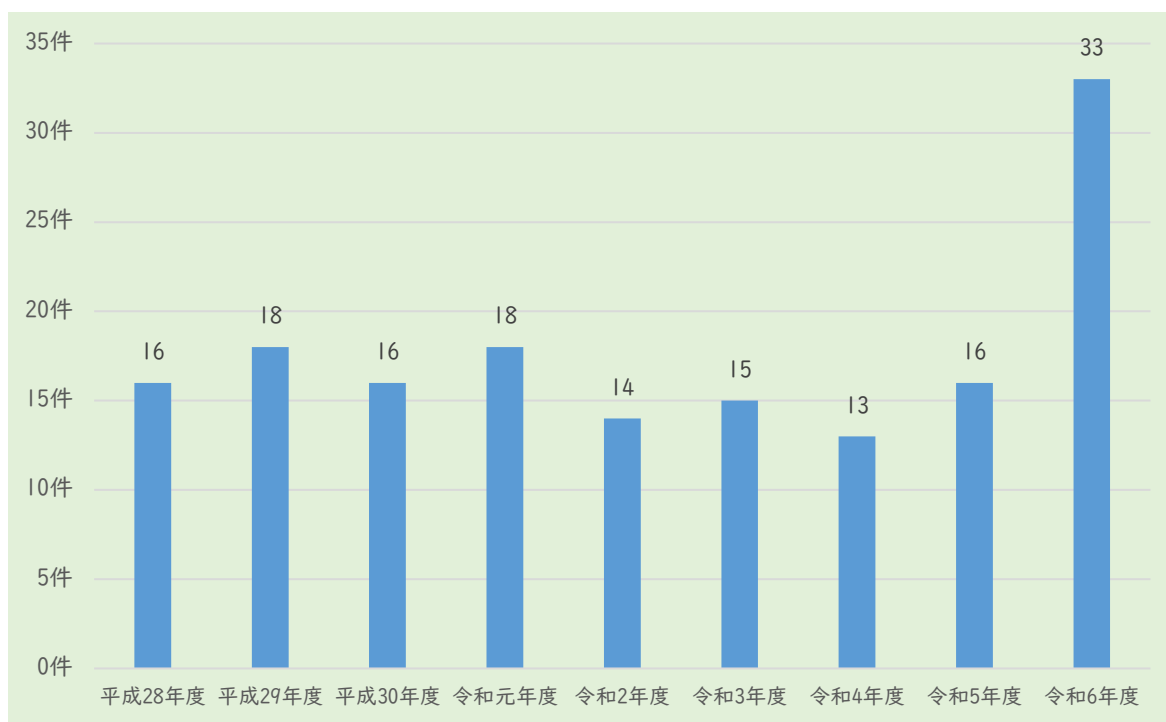


ストレスチェックの受検率は、上段のグラフに示すとおり減少傾向が続いています。高ストレス者と判定された割合は下段のグラフのとおり、令和3年度を除き、1%前後となっています。

### 現状を踏まえた課題

ストレスチェックの受検は労働者の任意となりますが、労働安全衛生法に基づく重要な予防的取組であり、受検率の向上とともに、高ストレス者への適切な対応や集団分析結果を踏まえた職場改善を進め、メンタルヘルス不調の未然防止を強化していく必要があります。

## (8) 労働災害・公務災害の発生状況について



(件数内に会計年度任用職員を含んでいます)

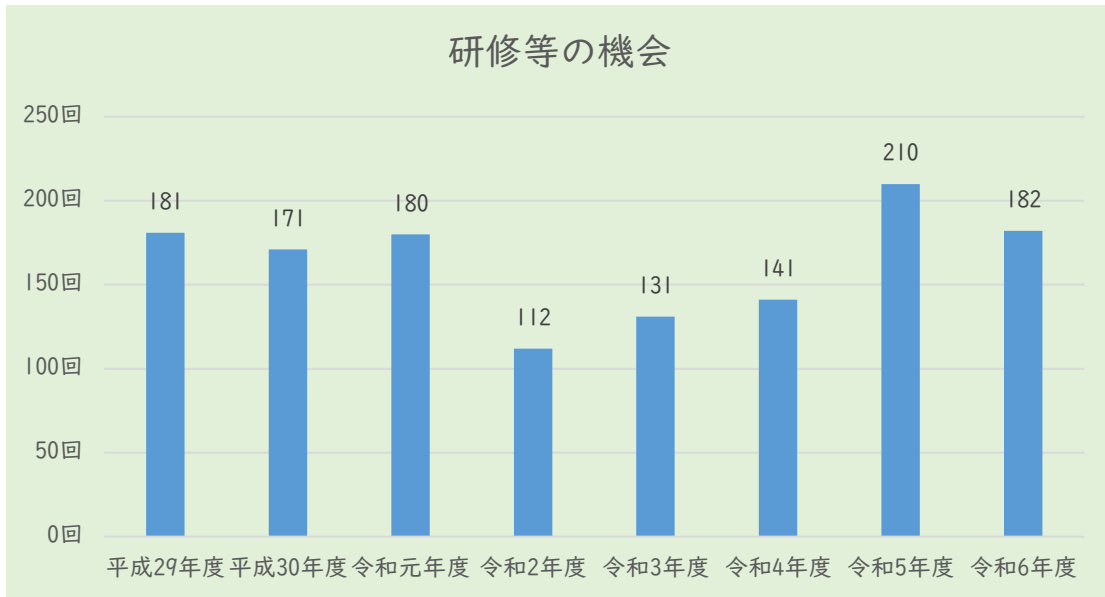
労働災害や公務災害の発生件数は15件前後で推移しています。令和6年度は33件と一時的に増加していますが、増加要因の一つは保育施設等での事故が多かったことによるものです。

### 現状を踏まえた課題

災害発生状況を踏まえた「事故発生の要因整理及び分析並びに再発防止対策」を講じるとともに、現場業務に係る現場作業手順書の作成や更新に取り組んでいますが、引き続き、同一の業務を行う部署同士で事故事例を共有することで危険予測に役立て、再発防止を図っていくことが必要です。

## (9) 職員研修の状況について

### ア 職員研修の実施状況



令和2年度以降は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、集団感染防止の観点から対面での研修が中止となったことなどを背景に減少しています。

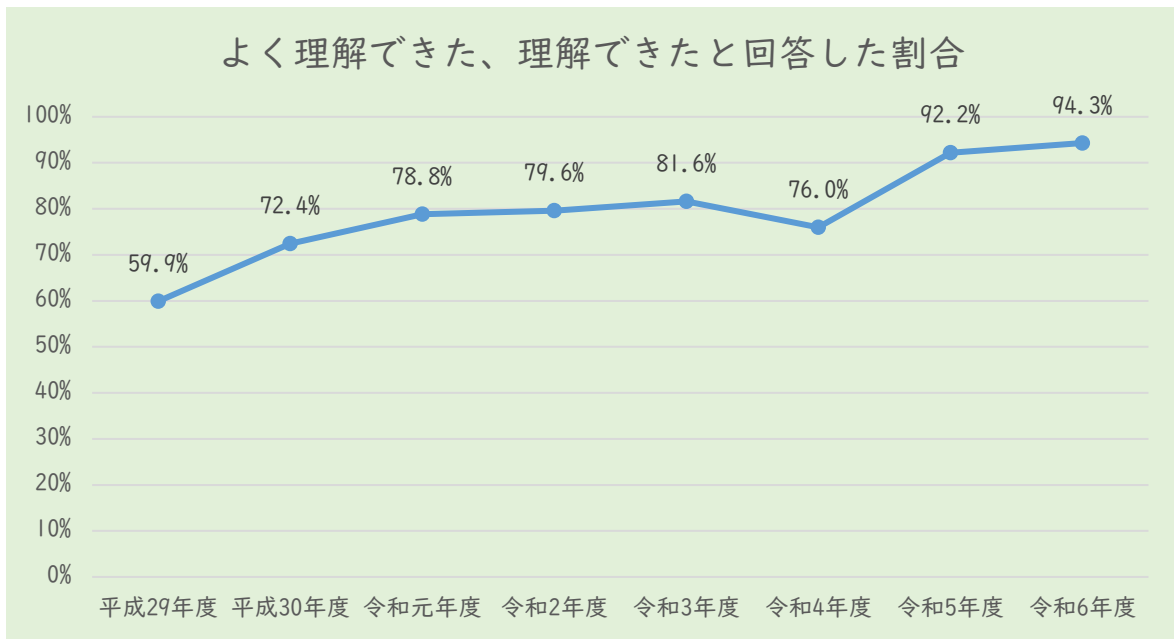
しかし、感染拡大の収束やオンラインでの研修が充実してきたことなどにより、感染拡大前の水準にまで回復しています。



受講者数も研修等の機会と同様に、感染拡大後の令和2年度以降、減少しています。

感染拡大が収束した令和5年度以降、回数は令和元年度以前の水準に回復していますが、次世代育成アカデミー政策提言発表会のオンライン化や庁内専門研修の内容等の見直しにより、受講者の人数は減少しています。

## イ 階層別研修の理解度



階層別研修を受講した職員によるアンケート結果では、「よく理解できた」、「理解できた」と回答した職員の割合が増加傾向となっています。

### 現状を踏まえた課題

新型コロナウイルスによる研修機会への影響はすでに回復し、受講した職員の理解度も着実に向上しているものの、受講者数は減少しており、職員一人当たりの学習機会の低下が懸念されます。

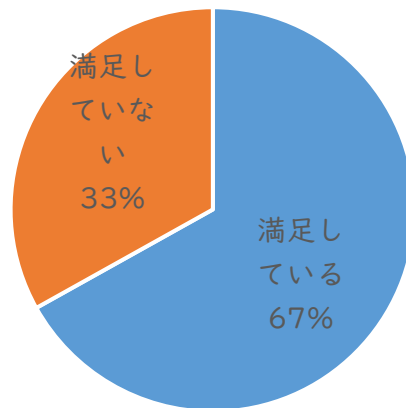
研修での学びを実際の業務改善や組織力向上に確実に結びつけるため、参加しやすい環境整備を進めるとともに、学びを職場で共有したり、人員配置に生かせる仕組みづくりに取り組んでいく必要があります。

## 2 職員アンケート結果の概要

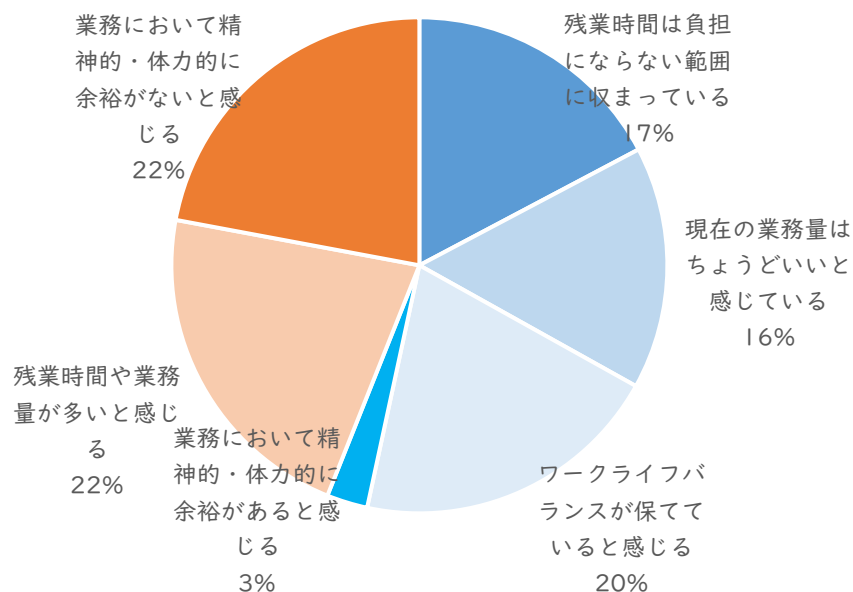
本実施計画の策定に当たり、職員アンケートを実施し、働きやすさや業務負担、職場内のコミュニケーション、人材育成の実感などについて現状を把握しました。その概要は次のとおりです。

- ア 実施日 令和7年2月7日～2月28日（22日間）
- イ 実施方法 電子申請システム
- ウ 対象者 常勤職員、再任用職員（休職中の職員を除く）1,061人
- エ 回答率 53.0%
- オ 結果概要

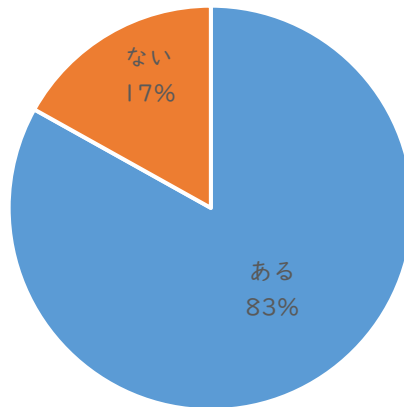
### ① 秦野市役所で働いていることに満足していますか



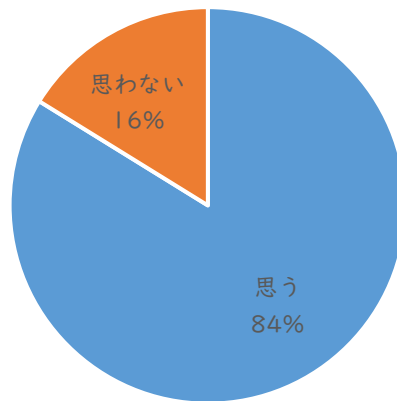
### ② 現在の職場の業務負担について、どのように感じていますか



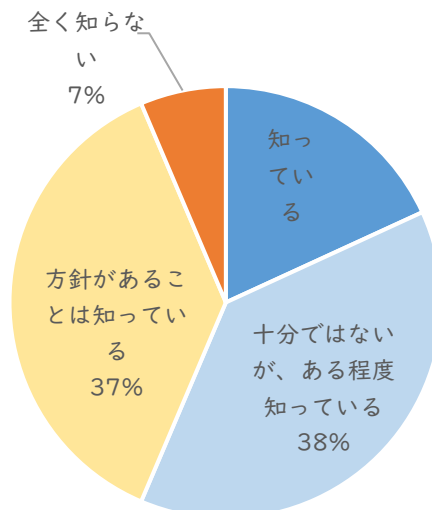
③ 上司や同僚に相談しやすい雰囲気があると思いますか



④ 現在の仕事が自分の成長につながると感じますか



⑤ 職員（ひと）づくり基本方針を知っていますか



今回の調査から、職員の多くが現在の仕事にやりがいや成長実感を持ち、また、上司や同僚に相談しやすいと感じているとわかりました。この結果は、業務に前向きに取り組める基盤が一定程度整っていると言えます。

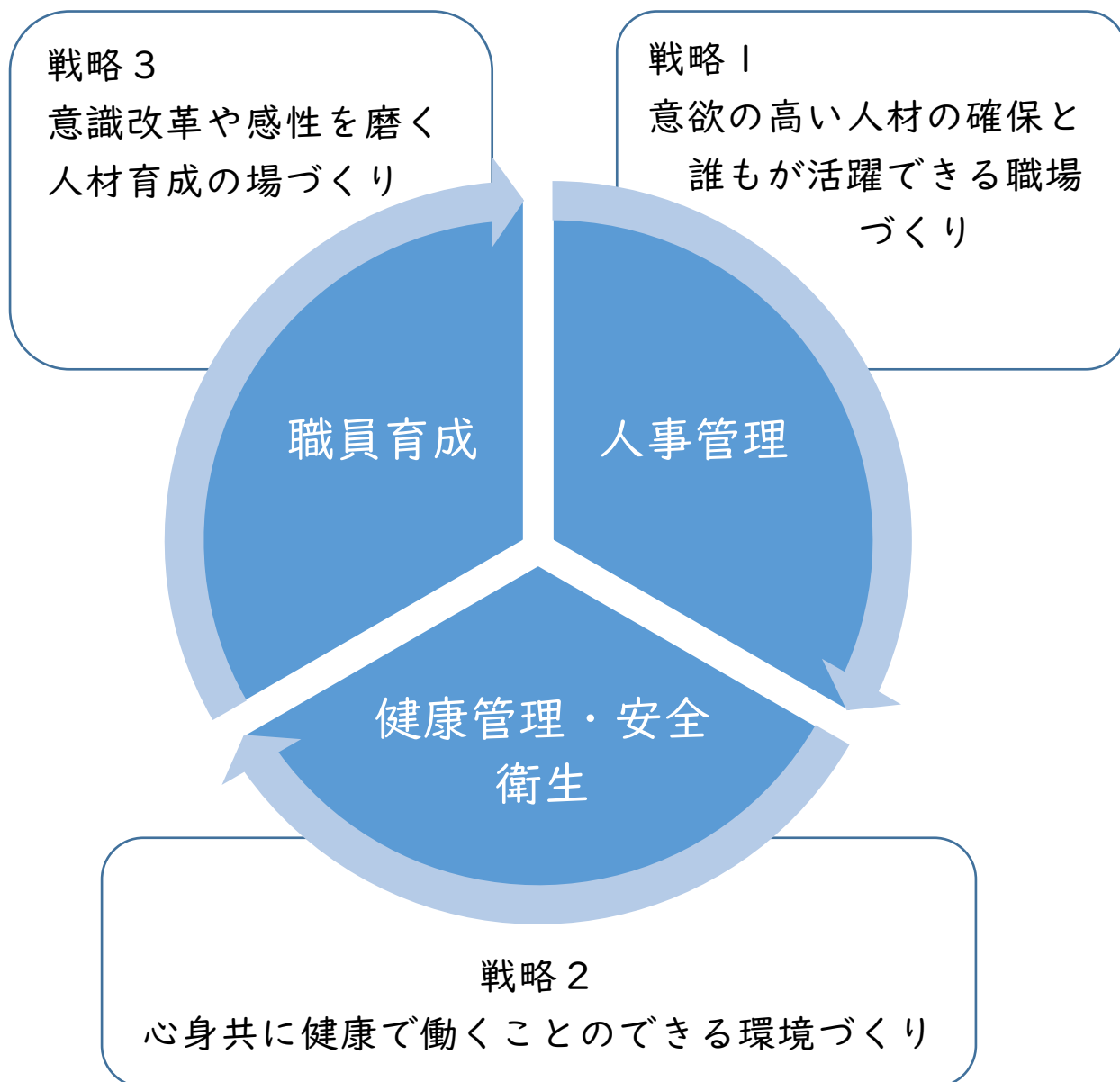
しかしながら、秦野市役所で働く満足度は約3分の2にとどまっており、業務負荷や余裕の感覚が影響していることがわかりました。「残業や業務量が負担にならない」と感じる職員もいますが、一方で、「残業や業務量が多い」「精神的・体力的に余裕がない」と感じる職員も少なくありません(44%)。

このことから、満足度向上には、業務量や時間外勤務の見直し、業務の効率化や周囲のサポート体制の強化、休暇取得や柔軟な勤務の推進など、精神的・体力的な余裕を確保する取組が必要と考えられます。



## 第3章 戦略に基づく施策の展開

【施策体系図】



## 戦略① 意欲の高い人材の確保と誰もが活躍できる職場づくりの推進

### 【目的・必要性】

生産年齢人口の減少や職員構成の変化が進む中、職員一人ひとりの力を最大限に生かし、多様な行政課題に対応していくことが求められています。そのため、人材の確保・育成を計画的に進めるとともに、働きやすい職場づくりを推進し、持続可能な人事管理を確立することが重要な課題です。

### 【取組の方向】

定年引上げや人材の流動による職員構成の変化を踏まえ、職員一人ひとりの力を最大限に生かすことができる人事管理を進めます。計画的な採用と配置を基本に、職員の能力や意欲を踏まえた人事評価や、多様な働き方の推進を通じて、組織力の維持・向上を図りながら、働きやすさと働きがいを両立する人事制度の運用に取り組めます。

【施策と取組項目】

	施策	取組項目	成果指標	現状値	目標値
I	風通しのよい職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーション力向上の促進【重点】</li> <li>・職員同士のつながりの強化</li> <li>・適正な人員配置の実施</li> <li>・ハラスメント防止対策の推進【重点】</li> </ul>	上司や同僚に相談しやすい雰囲気があると回答した職員の割合	83.0%	90.0%
II	誰もが活躍できる職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事と家庭の両立支援の推進</li> <li>・女性職員が活躍する環境づくり</li> <li>・障害者活躍推進計画の着実な実行</li> <li>・人事評価制度の更なる活用と改善</li> <li>・60歳以上の職員を生かす職場づくり</li> <li>・秦野版複線型人事システムの検討【新規】</li> </ul>	課長級以上の女性職員の割合	19.4%	25.0%
III	積極的な人材確保策の展開	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な人材を確保しやすい採用試験の実施と人材の定着【重点】</li> <li>・インターン制度や任用前体験機会の充実</li> <li>・多様な働き手の確保</li> <li>・技術職の採用活動の充実と成長支援【新規】</li> <li>・定年引上げ完了後の職員採用計画の検討</li> </ul>	職員採用試験の受験者数	345人	500人

【具体的な取組】

I 風通しのよい職場づくり

立場に関係なく、意見や相談がしやすく、課題を早期に共有できる「風通しのよい職場づくり」を目指します。その結果、仕事の質やスピードが高まり、職員一人ひとりが安心して能力を発揮できる組織となり、職場全体の活カと市民サービスの向上につながります。 ※下線は新たな取組

取組項目	具体的な取組
コミュニケーション力向上の促進【重点】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職が日常的に声かけを行い、相談を歓迎する姿勢を示す取組を推進する</li> <li>・朝礼や終礼などの活用を進め、職員の気づきや課題を共有する場を創出する</li> <li>・定期的な面談やフィードバック面談など、業務状況や相談事項を把握する機会を増やす取組を促進する</li> <li>・<u>職場内ミーティングを活用したコミュニケーション促進ルールを検討する</u></li> </ul>
職員同士のつながりの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員アンケート結果を分析し、状況の共有化を図る</li> <li>・挑戦や提案、所属以外の事業やイベントなどへの積極的な参加を促進する</li> <li>・研修や事業を通じた職員同士の交流機会を創出する</li> <li>・グループウェアを活用したスケジュールや情報の共有を強化する</li> <li>・<u>掲示板やスペース機能を活用した意見交換の場を活用する</u></li> </ul>
適正な人員配置の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の能力や経験、意向を踏まえたジョブローテーションによる人材育成を推進する</li> <li>・人事評価や意向調査を活用した人事配置を行う</li> <li>・各部署の業務内容や業務量を踏まえ、業務に柔軟に対応した人事配置を推進する</li> <li>・知識や経験を必要とする技術職は、スペシャリスト育成を意識した人事異動周期を検討し、職員力を強化する</li> </ul>
ハラスメント防止対策の推進【重点】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメントに対する正しい理解を深めるための研修や啓発を継続的に実施する</li> <li>・職員が安心して相談できる環境づくりを推進する</li> <li>・ハラスメントを許さない職場風土づくりを推進する</li> </ul>

## II 誰もが活躍できる職場づくり

性別や年齢、障害の有無などに関わらず、多様な職員が力を発揮できる職場づくりを目指します。多様な視点や価値観を尊重し合うことで、柔軟で質の高い判断や発想が生まれ、職員一人ひとりの働きがいの向上と、持続的な市民サービスにつながります。

取組項目	具体的な取組
仕事と家庭の両立支援の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第4章「子育てを支援するための職員行動計画」で掲げる取組項目を進める</li> <li>・仕事と家庭（子育てや介護）の両立支援に関する制度等の周知を徹底し、安心して利用できる職場環境づくりを進める</li> </ul>
女性職員が活躍する環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第4章「女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画」で掲げる取組項目を進める</li> </ul>
障害者活躍推進計画の着実な実行	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者の法定雇用率達成に向けた計画的な採用と定着支援を実施する</li> <li>・障害者の特性などについて、職員への研修等を通じて理解を深める</li> <li>・その他、障害者活躍推進計画で掲げる取組項目を進める</li> </ul>
人事評価制度の更なる活用と改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事実に基づく、公平公正な人事評価に取り組む</li> <li>・人事評価制度を活用した人材育成を推進する</li> <li>・より組織の活性化につながる人事評価システムへの改善に取り組む</li> </ul>
60歳以上の職員を生かす職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・豊富な知識や経験を生かせる業務内容や役割を踏まえた適切な配置を行う</li> <li>・後進の育成や技術継承を目的とした若手職員への指導・助言する機会を創出する</li> <li>・体力や健康状態に配慮した働き方を推進し、能力を発揮できる職場環境づくりを進める</li> </ul>
秦野版複線型人事システムの検討【新規】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>スペシャリスト、エキスパート、ゼネラリストなど、それぞれの専門性や適正に応じたキャリアパス※の在り方を調査研究する</u></li> <li>・<u>他市の事例を参考にした「秦野版複線型人事システム（仮称）」を検討する</u></li> </ul>

※キャリアパス（CareerPath）…ある職位に達するまでの経歴の道筋を示す人事制度

### Ⅲ 積極的な人材確保策の展開

生産年齢人口の減少や人材の多様化が進む中でも、安定した行政運営を維持するため、積極的な人材確保策を展開します。本市の魅力や働きがいを効果的に発信し、意欲と能力を兼ね備えた人材を継続的に確保することで、将来にわたる市民サービスの質の確保を図ります。

取組項目	具体的な取組
多様な人材を確保しやすい採用試験の実施と人材の定着 <b>【重点】</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事のやりがいや成長の機会をわかりやすく発信し、就職先として本市が選ばれる採用活動を実施する</li> <li>・人物重視の採用試験を実施する</li> <li>・採用後の丁寧な育成やフォロー体制づくりを進める</li> <li>・早期退職者の理由等を分析し、離職防止に向けた対策を検討する</li> </ul>
インターン制度や任用前体験機会の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公募によるインターンシップの実施</li> <li>・中学校や高等学校、大学等での出前講座や相談会へ積極的に参加する</li> <li>・採用内定者が会計年度任用職員として職場を体験する機会への参加を促進する</li> <li>・電子メール等を活用し、採用までの期間のフォローを実施する</li> </ul>
多様な働き手の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業代替を含む任期付職員採用の拡充等を図る</li> <li>・会計年度任用職員の知識や経験を生かし、活躍できる環境づくりを推進する</li> </ul>
技術職の採用活動の充実と成長支援 <b>【新規】</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術職の業務内容や魅力をわかりやすく発信する積極的な採用活動を実施する</li> <li>・<u>人材の確保が難しい職種について、通年採用（1年を通じて応募ができる）制度を導入する</u></li> <li>・専門性を高める研修や実務経験の機会を確保する継続的な成長を支援する</li> </ul>
定年引上げ完了後の職員採用計画の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>段階的な定年年齢の引上げが完了する令和12年度以降の採用計画を検討する</u></li> </ul>

## 戦略② 心身ともに健康に働くことのできる環境づくりの推進

### 【目的・必要性】

業務の高度化や働き方の多様化により、心身への負担が増す中、心身の健康管理と安全衛生対策の重要性は高まっており、予防と早期対応を重視し、安心して働き続けられる職場環境の整備が必要です。

### 【取組の方向】

職員の心身の健康保持と安全な職場環境の確保を一層重視し、定期健康診断やストレスチェックの活用、心の不調への早期対応体制の充実を図るとともに、安全衛生委員会を中心に職場環境の点検や改善を進め、職員が安心して能力を発揮できる職場づくりに取り組みます。

【施策と取組項目】

	施策	取組項目	成果指標	現状値	目標値
I	ワークスタイルの改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の健康保持・増進のための環境整備【重点】</li> <li>・ 時差出勤や在宅勤務（テレワーク）制度の推進</li> <li>・ 業務継続性の確保</li> <li>・ デジタルツールの活用</li> </ul>	多様な働き方の制度を利用したことがある職員の割合	5.8%	20.0%
			特定保健指導の実施率	14.4%	50.0%
II	長時間労働を前提とした働き方の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間外勤務の削減【重点】</li> <li>・ 休暇取得の促進</li> <li>・ 職員安全衛生管理規則に基づく適正な労働時間の確保【新規】</li> <li>・ デジタルツールを活用した働き方改善の推進</li> </ul>	年間時間外勤務が360時間を超える職員の割合	9.4%	5.0%
III	心の健康づくりの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 心の健康づくりの推進とメンタルサポートの充実</li> <li>・ ストレスチェックの実施と活用</li> <li>・ メンタルヘルス不調職員への職場対応【重点】</li> </ul>	メンタルヘルス不調を原因とする療養休暇・休職者の人数	9人	3人
IV	安全確保と危険防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安全衛生委員会の充実</li> <li>・ 労働環境の整備と危険防止</li> <li>・ 衛生管理者の育成</li> </ul>	公務災害・労働災害の発生件数	33件	0件

	施策	取組項目	成果指標	現状値	目標値
V	秦和会活動の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 秦和会事業の充実と参加職員数の向上</li> <li>・ デジタル化の推進</li> </ul>	秦和会事業への参加率	87.9%	100.0%

## 【具体的な取組】

### I ワークスタイルの改善

多様な働き方を推進し、職員一人ひとりが能力を発揮できる環境を整えるため、ワークスタイルの改善を進めます。業務の効率化と働きやすさを両立させ、持続可能な行政運営と市民サービスの質の維持につなげます。

取組項目	具体的な取組
職員の健康保持・増進のための環境整備【重点】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場環境や業務の進め方の見直しを進め、健康保持・増進につながる働き方を推進する</li> <li>・ 健康診断や人間ドックなどを通じた職員の健康状態の把握と適切な支援を実施する</li> <li>・ 特定保健指導の実施率向上を図る</li> </ul>
時差出勤や在宅勤務（テレワーク）制度の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度の内容や利用方法についての周知を強化する</li> <li>・ 柔軟な働き方が可能となるよう、運用ルールや業務体制の見直しを促進する</li> <li>・ 管理職による理解促進と活用の後押しにより、利用しやすい職場風土の醸成を図る</li> </ul>
業務継続性の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務手順やノウハウの文書化を進め、誰でも対応できる体制を整備する</li> <li>・ 特定の職員に業務が集中しない仕組みづくりを促進する</li> <li>・ 危機管理部門と連携し、非常時や災害時等を想定した業務継続体制の定期的な点検、見直しを促進する</li> </ul>
デジタルツールの活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報共有や業務管理にグループウェアなどのデジタルツールを活用する</li> <li>・ 研修の実施や活用事例の周知を行い、日常業務への定着を図る</li> </ul>

## Ⅱ 長時間労働を前提とした働き方の改善

行財政サービス改革と連携し、業務量や働き方を見直し、長時間労働を前提としない職場環境を整えることで、職員の心身の健康を守り、安定した業務の遂行を目指します。

取組項目	具体的な取組
時間外勤務の削減【重点】	<ul style="list-style-type: none"><li>・職場全体で業務の見直しや優先順位付けを行い、時間内で完結する働き方を推進する</li><li>・時間外勤務の状況を定期的に把握し、要因分析と改善に組織的に取り組む</li><li>・所属長による業務配分や進捗管理を徹底し、時間外勤務の抑制を図る</li></ul>
休暇取得の促進	<ul style="list-style-type: none"><li>・年次有給休暇の計画的な取得や管理職が率先して休暇を取得するなど、休暇を取得しやすい職場環境や雰囲気づくりに務める</li><li>・暑中休暇や長期勤続休暇の連続取得を促進し、職員のリフレッシュと意欲の向上を図る</li><li>・休暇取得状況を把握し、取得が進まない要因の共有と改善を行う</li></ul>
職員安全衛生管理規則に基づく適正な労働時間の確保【新規】	<ul style="list-style-type: none"><li>・時間外勤務時間数の上限について周知を徹底し、職場全体の理解を深める</li><li>・時間外勤務時間数が上限を超えないよう、組織的な対応を進める</li></ul>
デジタルツールを活用した働き方改善の推進	<ul style="list-style-type: none"><li>・AIなど、業務の効率化につながるデジタルツールの活用による作業時間の削減を図る</li><li>・デジタルツールの操作及び活用方法に関する研修や情報共有を実施する</li><li>・業務フローを見直し、デジタルツールの活用を前提とした働き方への転換を進める</li></ul>

### Ⅲ 心の健康づくりの推進

職員が安心して能力を発揮できるよう、心の健康づくりを推進することは不可欠です。ストレスの早期把握や支援体制の充実により、不調を未然に防ぎ、安定した職務遂行と職場全体の活力向上を図ります。

取組項目	具体的な取組
心の健康づくりの推進とメンタルサポートの充実	<ul style="list-style-type: none"><li>・所属長による気づきや声かけにより、職場全体で心の健康を支える体制づくりを進める</li><li>・相談窓口や支援体制を周知し、安心して相談できる環境づくりを進める</li><li>・メンタルヘルス相談などを活用し、早期対応につなげる</li></ul>
ストレスチェックの実施と活用	<ul style="list-style-type: none"><li>・ストレスチェックを適切に実施し、職員が安心して受検できる体制づくりを進める</li><li>・集団分析結果を活用し、職場環境の改善や働き方の見直しにつなげる</li><li>・高ストレス者への面談や支援を行い、心の不調の早期対応を図る</li></ul>
メンタルヘルス不調職員への職場対応 <b>【重点】</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・メンタルヘルス不調の兆候を早期に把握できるよう、管理職の理解と対応力の向上を図る</li><li>・産業医などと連携し、休職・復職を含めた適切な職場対応を行う</li></ul>

#### IV 安全確保と危険防止

職員の生命と健康を守り、安心して業務に従事できる環境を整えるため、労働安全の確保と危険防止に取り組みます。事故や災害を未然に防ぐことで、安定した行政サービスの提供と組織の信頼性向上につなげます。

取組項目	具体的な取組
安全衛生委員会の充実	<ul style="list-style-type: none"><li>・安全衛生委員会において、職場の課題を共有する</li><li>・職場巡視や点検結果を踏まえ、危険個所の改善や再発防止策を検討・実施する</li><li>・委員会での協議内容を職員へ周知し、安全意識の向上と取組の定着を図る</li></ul>
労働環境の整備と危険防止	<ul style="list-style-type: none"><li>・業務に伴う危険要因を把握し、事故や災害を未然に防ぐ対策を講じる</li><li>・現場作業の手順書の作成及び適切な更新を行う</li><li>・事故が発生した場合は、事故発生要因の整理、分析及び再発防止等に取り組む</li><li>・安全衛生に関する啓発や研修を行い、職員一人ひとりの危険防止意識を高める</li></ul>
衛生管理者の育成	<ul style="list-style-type: none"><li>・労働安全衛生法に基づく、衛生管理者の資格取得を促進する</li></ul>

## V 秦和会活動の充実

職員相互の交流と支え合いを促進し、職場の一体感を高めるため、秦和会活動の充実を図ります。心身のリフレッシュや円滑なコミュニケーションを通じて、働きやすい職場環境の形成につなげます。

取組項目	具体的な取組
秦和会事業の充実と参加職員数の向上	<ul style="list-style-type: none"><li>・年代や関心に応じた事業や企画により、職員相互の交流につなげる</li><li>・業務に支障のない時間帯や方法を工夫し、より多くの職員が参加できる機会の確保に務める</li></ul>
デジタル化の推進	<ul style="list-style-type: none"><li>・電子申請システム等を活用した申請のオンライン化の推進</li><li>・秦野市電子地域通貨「OMOTAN コイン」などによる給付のデジタル化の推進</li></ul>

### 戦略③ 意識改革や感性を磨く人材育成の場づくり

#### 【目的・必要性】

行政課題の複雑化・高度化により、実務に直結した学びや主体的な研修参加が求められており、今後も職場実践と連動した育成を進め、職員一人ひとりの力を組織全体の成果につなげられるような人材育成に取り組めます。

#### 【取組の方向】

行政課題の複雑化・高度化に対応するため、実務に生かせる人材育成として、階層別や専門研修の充実に加え、OJTや職場内での学びを重視し、日常業務と連動した育成を進めます。さらに、自主的な学習や自己研鑽を後押しし、職員一人ひとりの成長を組織全体の力につなげます。

【施策と取組項目】

	施策	取組項目	成果指標	現状値	目標値
I	職員の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新採用職員がスムーズに職場に慣れるための環境づくり</li> <li>・管理職職員意識改革の推進</li> <li>・女性活躍の意識改革につなげる機会の充実</li> <li>・職員研修における「対話」の推進【重点】</li> <li>・相手の心に寄り添える職員の育成【新規】</li> <li>・秦野の価値や魅力を守り育てる機会の創出</li> <li>・地域活動参画の支援【新規】</li> </ul>	人事評価結果上位（70点以上）及び下位（59点以下）の割合	上位 15.4% 下位 2.1%	上位 20.0% 下位 1.5%
II	研修内容の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・知識、研修情報の共有及び展開</li> <li>・マネジメント能力の向上</li> <li>・業務効率化に向けたICT活用能力の向上</li> <li>・階層別研修の充実【重点】</li> <li>・再任用職員、会計年度任用職員など期限に定めのある職員の研修の充実</li> <li>・次世代リーダーの育成とマネジメント支援の強化【新規】</li> </ul>	階層別研修が今後「非常に活かせる内容だった」と回答した職員の割合	41.8%	80.0%
III	コンプライアンス意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コンプライアンスの周知、啓発</li> <li>・コンプライアンスに関する情報の共有</li> <li>・基礎基本に立ち返る機会の創出【重点】</li> </ul>	コンプライアンス事案の発生件数	3件	0件

	施策	取組項目	成果指標	現状値	目標値
IV	知識・スキル向上の機会づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次世代育成アカデミーの充実</li> <li>・外部組織への積極的派遣の推進</li> <li>・技術職職員向け研修の充実【重点】</li> <li>・主体的に学ぶことができる機会の充実</li> <li>・デジタル推進力の向上【新規】</li> </ul>	自己啓発学習活動の助成件数	11件	20件

## 【具体的な取組】

### I 職員の意識改革

地方自治体を取り巻く環境や市民ニーズが変化する中で、職員一人ひとりが主体的に考え、行動する意識を持つことが重要です。意識改革に取り組むことで、学び続ける姿勢と自ら改善する風土を育み、組織力の強化につながります。

取組項目	具体的な取組
新採用職員がスムーズに職場に慣れるための環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育担当者制度や人事課による定期面談により、所属長と連携して新採用職員をサポートする</li> <li>・研修などにおいて「対話」を多く取り入れ、様々な情報を広く学ぶ機会を創出する</li> </ul>
管理職職員意識改革の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織として管理職の役割や立場を共通認識できるよう、管理職同士の意見交換の機会を設ける</li> <li>・マネジメント力や対話など、課題に応じた管理職に必要な研修等を計画的に行う</li> </ul>
女性活躍の意識改革につなげる機会の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性職員の自治大学校等への研修派遣や次世代育成アカデミーへの参加を積極的に行う</li> <li>・キャリアデザイン研修の実施など、女性職員が自律的に自身のキャリアについて考えることができるよう、支援する</li> <li>・<u>固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革を推進する</u></li> </ul>
職員研修における「対話」の推進【重点】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「対話」を通じて「気づき」を促すよう、グループワークや意見交換などを意識的に研修で取り組む</li> </ul>
相手の心に寄り添える職員の育成【新規】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・傾聴や共感を重視した研修を実施し、相手の立場を理解する姿勢の向上を図る</li> <li>・<u>職場でのミーティングなどにおいて、市民や同僚の思いに寄り添った対応を振り返る機会の導入を促進する</u></li> <li>・<u>管理職が模範となり、思いやりのある言動を職場内に浸透させる取組を推進する</u></li> </ul>
秦野の価値や魅力を守り育てる機会の創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市の歴史や施策などを学ぶ機会を設け、理解を深める取組を推進する</li> <li>・職員自身が秦野の価値や魅力に触れることができるよう、現場視察やイベントなどへの参画機会を創出する</li> </ul>
地域活動参画の支援【新規】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>営利従事許可（副業）制度の基準を策定し、職員の経験やスキルを生かし、報酬を得て地域貢献活動に参加できる環境を整備する</u></li> </ul>

## II 研修内容の充実

複雑化・高度化する行政課題に的確に対応するため、実務に直結した研修内容の充実が必要です。職員の専門性や対応力を高め、質の高い行政サービスを安定的に提供することを目指します。

取組項目	具体的な取組
知識、研修情報の共有及び展開	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修や講義等で得た知識や情報を職場内で共有する</li> <li>・派遣受入職員の帰任や定年を迎える職員などの知識・経験の継承を目的とした研修を実施する</li> </ul>
マネジメント能力の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職を対象としたマネジメント研修を継続して実施する</li> <li>・事業の計画や目標、進捗管理を通じて、計画的に業務を進める力を高める取組を進める</li> <li>・<u>職員育成や職場環境づくりに関する振り返りの機会を創出し、マネジメント力の定着を図る</u></li> </ul>
業務効率化に向けたICT活用能力の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ICT活用をテーマとした研修により、実践的な活用力の向上を図る</li> <li>・デジタル推進課と連携し、研修後のフォローや相談体制を整備し、業務への活用を支援する</li> </ul>
階層別研修の充実【重点】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・既存の階層別研修の内容について、研修の項目及び期間が本来の目的に沿ったものであるか、研修後のアンケートなどを活用し、適宜見直しを進める</li> <li>・リモート研修を積極的に活用し、時間や場所にとられない学習機会を確保する</li> <li>・集合研修とオンライン研修を組み合わせ、研修内容や対象に応じた効果的な実施方法で実施する</li> </ul>
再任用職員、会計年度任用職員など期限に定めのある職員の研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再任用職員、会計年度任用職員、任期付職員など、様々な立場の職員に対し、必要となる研修を実施する</li> </ul>
次世代リーダー育成とマネジメント支援の強化【新規】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職に求められるマネジメント力が学べる機会を創出する</li> <li>・<u>管理職になる前の主査級などへのリーダー経験機会を拡充し、組織運営を担う経験ができる機会を整える</u></li> <li>・組織として管理職の役割や立場を共通認識できるように管理職同士の意見交換の機会を設ける</li> </ul>

### Ⅲ コンプライアンス意識の醸成

市民から信頼される市役所改革を推進するためには、職員一人ひとりの高いコンプライアンス意識が不可欠です。法令や服務規律を正しく理解し、適正で公正な職務遂行を徹底するため、意識の醸成に取り組みます。

取組項目	具体的な取組
コンプライアンスの周知、啓発	<ul style="list-style-type: none"><li>・全体の奉仕者としての公務員の使命や法令遵守の重要性について、階層別研修において広く周知する</li><li>・研修や倫理に係る講演会等の啓発活動等、あらゆる機会を捉えて職員の倫理感・使命感を醸成する</li></ul>
コンプライアンスに関する情報の共有	<ul style="list-style-type: none"><li>・すべての職員が、アクシデント・インシデントなどの情報を共有することでリスクの軽減を図り、未然防止や再発防止策に取り組む</li></ul>
基礎基本に立ち返る機会の創出【重点】	<ul style="list-style-type: none"><li>・文書、契約及び財務など、各職種、職階に応じた基礎基本を学べる機会を確保する</li></ul>

#### IV 知識・スキル向上の機会づくり

複雑化・多様化する市民ニーズに応えるため、職員が主体的・継続的に学び、知識やスキルを高める機会を確保することが重要です。成長を支援することで、組織力と行政サービスの質を高めることを目指します。

取組項目	具体的な取組
次世代育成アカデミーの充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本市の現状や課題に関する知識、見識等を習得し、エビデンス(証拠)に基づく政策立案を行うことのできる職員を育成する</li> <li>・より人材育成に結びつく研修となるよう、手法の見直しを検討する</li> </ul>
外部組織への積極的派遣の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中長期的な観点から、必要性について検証しながら国や県などの公共機関、民間企業等への派遣機会の拡充を図る</li> </ul>
技術職職員向け研修の充実 【重点】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・土木職や建築職、保健師職等の技術職員向けに必要な知識、スキルを学ぶための研修を充実する</li> <li>・特に若手職員の定着を図るため、能力に応じた基礎基本や現場対応力を学ぶ機会を創出する</li> </ul>
主体的に学ぶことができる機会の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員一人ひとりが職場内外研修に参加できる機会や自己啓発に取り組める環境づくりを進める</li> <li>・資格取得等に対する補助、助成制度の拡充を図る</li> </ul>
デジタル推進力の向上 【新規】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員がデジタル施策の基礎知識や活用事例を学ぶ機会を設ける</li> <li>・業務改善にデジタル視点を取り入れる機会を設け、主体的な活用と実践を促進する</li> </ul>

**第4章 子育てを支援するための職員行動計画**  
**・女性職員の活躍を推進するための特定事業主**  
**行動計画**

## 1 本章の趣旨

本章は、令和 8 年施行の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）及び次世代育成支援対策推進法に基づき、職員一人ひとりが性別やライフステージに関わらず、その能力を十分に発揮できる職場環境の実現を目的として策定するものです。

また、職員づくり基本方針実施計画と一体的に取り組むことで、働きやすさと働きがいの両立を図り、持続可能な行政運営を支える人材の確保・育成につなげます。

## 2 計画の位置付け

本章は、本市の人材育成計画と一体的に策定する特定事業主行動計画として位置付け、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく取組を体系的に整理するものです。

## 3 基本的な方針

本章では、第 3 次職員づくり基本方針に位置付けた「はぐくみ、だれもがはたらきやすく、のばす職場」という基本理念を踏まえ、性別や年齢、家庭状況等に関わらず、誰もが活躍できる環境整備を進めるとともに、仕事と生活の調和を図る多様な働き方を推進します。

これらの取組を通じて、組織全体の活力向上と持続可能な行政運営の実現につなげます。

#### 4 現状と課題

第2章で掲げた現状から、子育てを支援するための職員行動計画・女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画としての課題を次の3つに整理しました。

##### 【課題1 管理職における女性割合】

本市の課長級以上に占める女性職員の割合は19.4%と、内閣府が示す全国の市町村平均（約17%）を上回っています。一方で、女性職員の年齢構成に偏りがあり、将来の管理職候補層が十分に厚いとは言い難い状況です。

加えて、意思決定の場に多様な視点を反映させるためにも、今後も女性管理職の計画的な育成・登用の仕組みづくりが求められます。

##### 【課題2 両立支援・多様な働き方制度の活用】

育児・介護休暇や多様な制度は整備されているものの、利用者が一部の職員や部署に偏っている傾向が感じられています。制度の活用状況など、実態把握を進めながら、制度の定着と幅広い活用ができる環境づくりが求められます。

##### 【課題3 働き方の改善と人材育成・キャリア形成】

長時間労働や年次有給休暇の取得など、働き方に関する課題が、研修参加や自己研鑽の機会確保に影響している面も懸念されます。今後も、働き方の改善と一体的に、成長段階に応じた育成・支援を進める必要があります。

## 5 取組内容

これまで整理した3つの課題を踏まえ、職員一人ひとりが能力を発揮し、安心して働き続けられる職場づくりを目的として、施策（取組内容）を整理するものです。

人事管理、ワークライフバランス、人材育成は相互に関係する分野であることから、個別に対応するのではなく、連動した取組として推進するものです。

### 参考

#### 【女性消防吏員の活躍推進に関する目標】

総務省消防庁が掲げる「女性消防吏員比率を将来的に10%程度まで引き上げる」方針を踏まえ、本消防本部においては、現在、女性消防吏員比率が5%を超えている状況を勘案し、当面の目標を次のとおり設定する。

#### (1) 当面の数値目標

採用者に占める女性の割合について、10%以上を目標とする。

#### (2) 目標期間

令和8年度から令和13年度まで（次期行動計画期間）

#### (3) 今後の見直し

女性消防吏員の在職比率、採用状況、施設・資機材整備状況及び国の施策動向等を踏まえ、次期行動計画策定時に目標水準を再検討する。

【施策と取組項目】

	施策	取組項目	成果指標	現状値	目標値
I	人事管理・多様性の推進	・女性管理職の登用	課長級以上の女性職員の割合	19.4%	25.0%
		・管理職のマネジメント力向上	直属の上司の指示や指導が適切と感じる割合	87.0%	92.0%
II	ワークライフバランスの支援	・育児・介護両立支援制度の周知・利用促進	男性職員の育児休業取得率	75.0%	85.0%
		・多様な働き方制度（時差出勤、テレワーク勤務）の利用促進	多様な働き方の制度を利用したことがある職員の割合	5.8%	20.0%
III	人材育成の支援	・階層別・分野別研修の充実	階層別研修が今後非常に活かせる内容だったと回答した職員の割合	41.8%	80.0%
		・自己啓発支援制度の充実	自己啓発学習活動の助成件数	11件	20件

## I 人事管理・多様性の推進

### (1) 女性管理職の登用

女性職員の年齢構成やキャリア段階を踏まえ、管理職候補の育成を計画的に進めます。研修や経験付与を通じて管理職に求められる能力を段階的に身に付けられるよう、組織として支援し、将来の管理職層のすそ野を広げ、多様な視点が政策立案に反映できる組織づくりを目指します。

### (2) 管理職のマネジメント力向上

性別や年齢、子育てや介護の有無などに関わらず、多様な人材が能力を發揮できる職場づくりに向け、管理職を対象に、人材育成・多様性への配慮・働き方の改善など、管理職としてのマネジメント力向上に資する研修を実施するなど、人事評価や課員や班員への指導、業務配分の調整などの質の向上を図ります。

## II ワークライフバランスの支援

### (3) 育児・介護両立支援制度の周知・利用促進

育児休業や介護休暇等の制度について、職員向けのわかりやすい周知に努めるとともに、相談体制の充実を図ります。また、制度利用が特定の職員に偏らないよう、職場理解の促進にも取り組み、安心して制度を選択できる環境を整えます。

### (4) 多様な働き方制度の利用促進

在宅勤務（テレワーク）や時差出勤などの多様な働き方制度について、業務やそれぞれの事情に応じた活用を促進します。また、職場の理解促進や職員の声を踏まえた制度の改善を行い、働き方の選択肢を広げることで、柔軟で持続可能な勤務環境を構築します。

## III 人材育成の支援

### (5) 階層別・分野別研修の充実

今後も長時間労働の是正や業務効率化の視点を研修に取り入れ、働き方の改善と一体となった人材育成を進めます。また、職員の成長段階に応じた研修が受講できるよう、研修の充実に努めます。

### (6) 自己啓発支援制度の充実

職員が主体的に学び続けられるよう、資格取得や外部研修への参加を積極的に促し、支援する制度が活用できるよう、改善していきます。業務に直結する学びを後押しすることで、職員の能力向上と業務の質の向上につながります。

## 附属資料

Ⅰ 策定経過

日程		概要
令和7年	2月	職員アンケートの実施 実施計画、子育て支援計画及び職場の満足度等に係る調査
	8月	職員づくり基本方針等推進委員会設置要綱一部改正
	9月	職員づくり基本方針等推進委員会設置
		【第1回 職員づくり基本方針等推進委員会】 職員アンケート結果、基本方針等改定の進め方 など
		【第1回 職員づくり推進部会】 職員づくり基本方針等の改定について、職員アンケート結果、グループワーク など
	10月	【第2回 職員づくり推進部会】 職員づくり基本方針の改定について（グループワーク）
		【第2回 職員づくり基本方針等推進委員会】 職員づくり基本方針の改定について
	12月	【第3回 職員づくり基本方針等推進委員会】 書面開催 第3次職員づくり基本方針（案）について
【第3回 職員づくり推進部会】 第3次職員づくり基本方針について、実施計画の策定について（グループワーク）		
令和8年	1月	【定例部長会議】 第3次職員づくり基本方針の策定について
		【第4回 職員づくり推進部会】 秦野市職員づくり基本方針実施計画の戦略等について（グループワーク）
	2月	【第4回 職員づくり基本方針等推進委員会】 秦野市職員づくり基本方針実施計画案について

## 2 秦野市次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則

次世代育成支援対策推進法施行令(平成15年政令第372号)第2項の規定により、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条第1項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるもの及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令(平成27年政令第318号)第1条第2項の規定により、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第19条第1項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の左欄に掲げるものとし、それぞれ同表の右欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

市長	市長が任命する職員
市議会議長	市議会議長が任命する職員
農業委員会	農業委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員
消防長	消防長が任命する職員
公平委員会	公平委員会が任命する職員

### 附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

### 附 則(令和元年8月29日規則第8号)

この規則は、公布の日から施行する。

### 附 則(令和2年5月20日規則第18号)

この規則は、令和2年6月1日から施行する。

※教育委員会は「次世代育成支援対策推進法施行令」に規定

### 3 秦野市職員づくり基本方針等推進委員会設置要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、本市の人材育成のための基本方針である秦野市職員づくり基本方針（以下「基本方針」という。）、秦野市職員づくり基本方針実施計画（以下「実施計画」という。）並びに次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項に基づく特定事業主行動計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第19条第1項に基づく特定事業主行動計画（以下これらの計画を「行動計画」という。）の改定等を行うための組織として、秦野市職員づくり基本方針等推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置し、その組織、運営等について必要な事項を定める。

(所掌事務)

第2条 推進委員会は、基本方針、実施計画及び行動計画を着実に推進するため、第5条の下部組織からの報告に基づく基本方針、実施計画及び行動計画の進行管理、改定に関する協議等の取組全体を総括する。

(組織)

第3条 推進委員会は、総務部長が主宰し、別表第1に掲げる職にある者により組織する。

2 推進委員会の運営上必要があると認めるときは、構成員以外の者を出席させることができる。

(推進委員会の開催)

第4条 推進委員会は、総務部長が必要と認めるときに開催する。

(下部組織の設置)

第5条 推進委員会に、その下部組織として職員の子育て支援及び女性職員活躍推進部会並びに職員づくり推進部会を設置する。

(職員の子育て支援及び女性職員活躍推進部会)

第6条 職員の子育て支援及び女性職員活躍推進部会（以下「子育て支援等推進部会」という。）は、行動計画の取組状況の調査及び改定に向けた取組を行う。

2 子育て支援等推進部会は、人事課長が主宰する。

3 子育て支援等推進部会の委員は12名以内とし、別表第2に掲げる職にある者により構成する。

4 子育て支援等推進部会の運営上必要があると認めるときは、構成員以外の者を出席させることができる。

5 子育て支援等推進部会は、総務部長の指示があるとき又は人事課長が必要と認めるときに開催する。

(職員づくり推進部会)

第7条 職員づくり推進部会は、基本方針及び実施計画の改定に向けた取組を行う。

2 職員づくり推進部会は、人事課研修・健康管理担当課長が主宰する。

3 職員づくり推進部会の委員は20名以内とし、各部等から推薦された職員及び公募による職員で組織する。

4 職員づくり推進部会の運営上必要があると認めるときは、構成員以外の者を出席させることができる。

5 職員づくり推進部会は、総務部長の指示があるとき又は人事課研修・健康管理担当課長が必要と認めるときに開催する。

(庶務)

第8条 推進委員会の庶務は、人事課において処理する。

(補則)

第9条 この要綱に定めるもののほか、推進委員会の運営等について必要な事項は、推進委員会の会議に諮って定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、令和元年9月1日から施行する。

(秦野市職員の次世代育成支援検討委員会設置要綱の廃止)

2 秦野市職員の次世代育成支援検討委員会設置要綱（平成16年7月23日施行）は、廃止する。

附 則

この要綱は、令和7年9月1日から施行する。

別表第1（第3条関係）

総務部長
くらし安心部長
こども健康部長
上下水道局長
教育部長
消防長
議会局長
監査事務局長
農業委員会事務局長
選挙管理委員会事務局長

別表第2（第6条関係）





人事課長
こども政策課長
行政経営課長
市民相談人権課長
経営総務課長
教育総務課長
消防総務課長
議事政策課長
市長が指名する女性管理職職員

4 職員づくり推進部会委員名簿（令和8年3月時点）

No.	区分	所属名	職名	氏名
1	部会長	人事課	研修・健康管理担当課長	原 洋子
2	委員	デジタル推進課	主査	村上 温基
3	〃	債権回収課	主査	横山 政史
4	〃	市民活動支援課	主事	伊藤 友香
5	〃	文化振興課	主事補	辻 陸斗
6	〃	地域共生推進課	主査	長山 由衣
7	〃	こども育成課	主事	中村 優那
8	〃	生活環境課	主事補	竹中 勢之輔
9	〃	公共建築課	技師	永山 寛希
10	〃	道路整備課	主任技師	深谷 祐貴
11	〃	下水道施設課	技師	永井 雄大
12	〃	監査事務局	主査	松平 奈津子
13	〃	学校教育課	主事	中村 栞
14	〃	消防総務課	主査	黒川 友和
15	〃	広報広聴課	広聴担当課長	中村 武史
16	〃	地域安全課	危機管理担当課長	原 徳郎
17	〃	教育総務課	学校整備推進担当課長	内田 和裕

## 5 SDGs（持続可能な開発目標）との関係性

持続可能な社会の実現に向けて、実施計画を次のとおり位置付け、取組項目との関係を示します。

SDGs	関連する主な取組項目
 <p>3 すべての人に健康と福祉を</p>	<p>②-I ワークスタイルの改善</p> <p>②-II 長時間労働を前提とした働き方の改善</p> <p>②-III 心の健康づくり</p>
 <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	<p>①-II 誰もが活躍できる職場づくり</p>
 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	<p>①-I 風通しのよい職場づくり</p> <p>①-III 積極的な人材確保策の展開</p> <p>③-IV 知識・スキル向上の機会づくり</p>
 <p>16 平和と公正をすべての人に</p>	<p>①-II 誰もが活躍できる職場づくり</p> <p>③-III コンプライアンス意識の醸成</p>

## 6 職員アンケート結果

### 回答状況

#### ・職種別

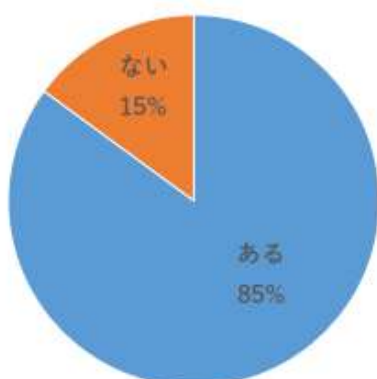
職種	対象者数	回答者数	回答率
事務職	494	304	61.5%
技術職	167	69	41.3%
保育幼稚園教諭職	122	60	49.2%
消防職	195	113	57.9%
技能員・業務員	41	8	19.5%
再任用	42	8	19.0%
計	1061	562	53.0%

#### ・性別

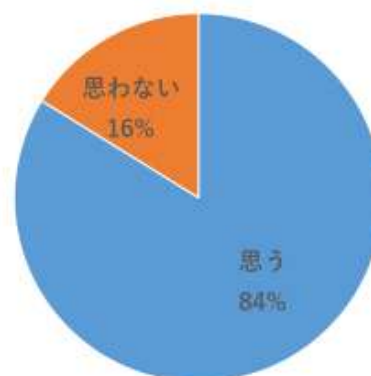
性別	対象者数	回答者数	回答率
男性	712	378	53.1%
女性	349	184	52.7%

- ・実施期間  
令和7年2月7日～2月28日（22日間）
- ・実施方法  
電子申請システム（インターネット経由）
- ・対象  
常勤職員、再任用職員  
（育休や休職等の職員を除く）

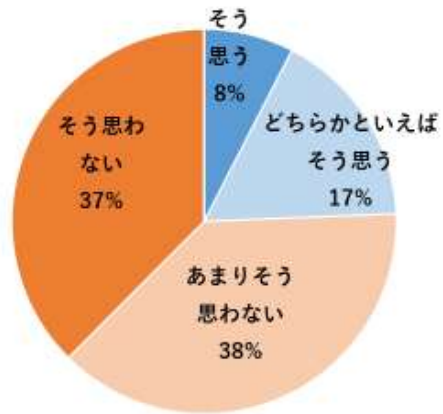
Q1 現在の仕事はやりがいがあると思いますか



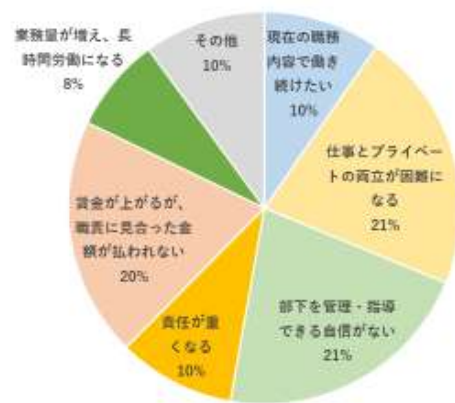
Q2 現在の仕事が自分の成長につながると思いますか



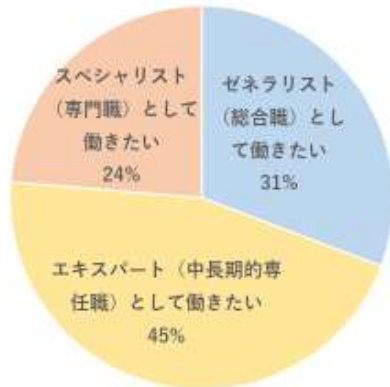
Q3-1 管理職（5級以上）になりたいと思いますか（1～4級（技能員・業務員・再任用除く））



Q3-2 管理職になりたくない理由は何か



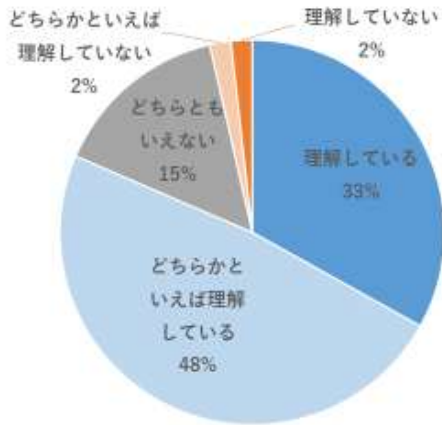
Q4 あなたはどのようなキャリアプランを希望しますか



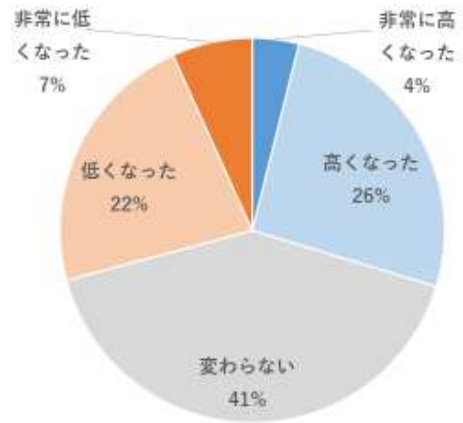
Q5 市役所内で公私を問わず世代や職位種を越えたつながりがあると思いますか



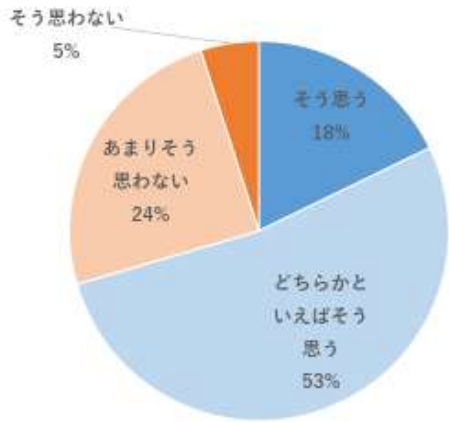
Q6 課や担当など、自分が所属する組織の目標を理解していますか



Q7 入庁時のあなたの仕事に対する期待・意欲・意識を現在と比較すると変化がありますか



Q8 課間や担当間など、仕事上での情報交換や連携（コミュニケーション）は十分取れていると思いますか



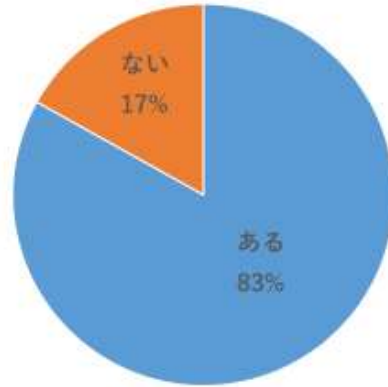
Q9 現在の職場の環境（ハード、制度面）について、どのように感じていますか



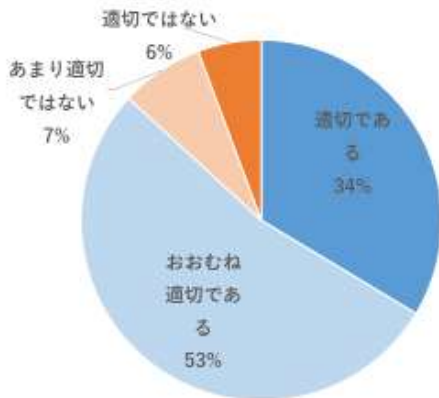
Q10 現在の人間関係について、どのように感じていますか



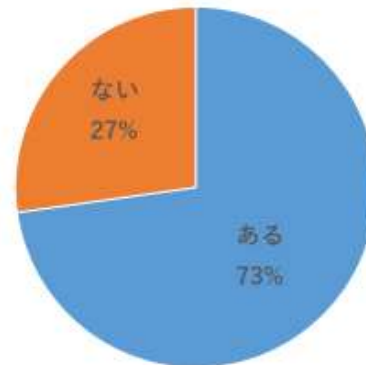
Q11 上司や同僚に相談しやすい雰囲気があると思いますか



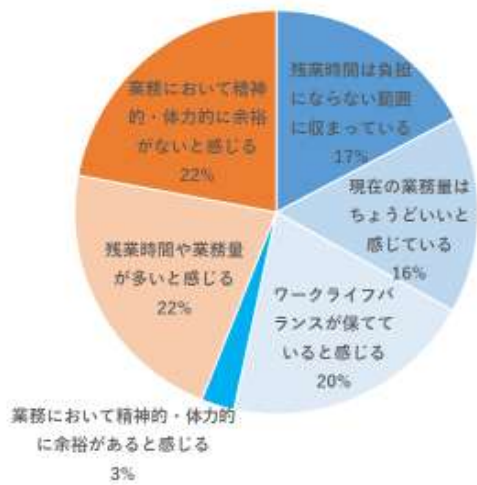
Q12 直属の上司の指示や指導は適切であると感じられるか



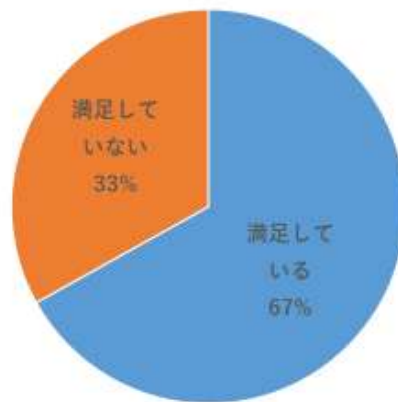
Q13 あいさつ、声かけ、認める、ほめるという組織風土があると思いますか



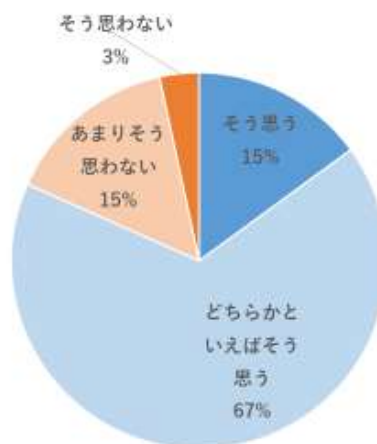
Q14 現在の職場の業務負荷について、どのように感じていますか



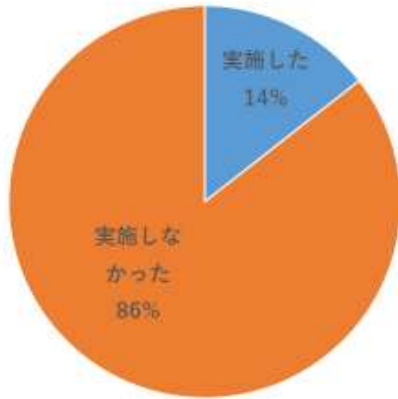
Q15 秦野市役所で働いていることに満足していますか



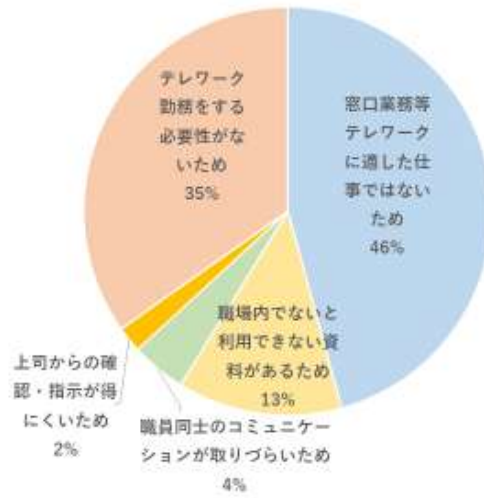
Q16 情報化ツールの活用により、市民サービスの向上や情報の効率化が図られていると思いますか



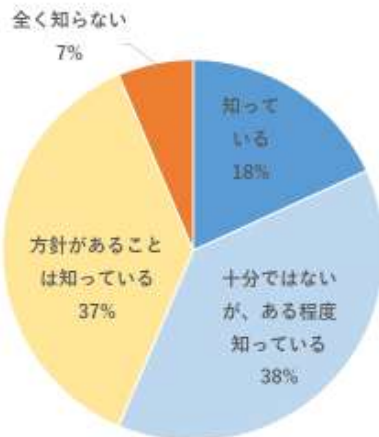
Q17-1 今年度、テレワークを実施しましたか



Q17-2 テレワークを実施しなかった理由は何ですか



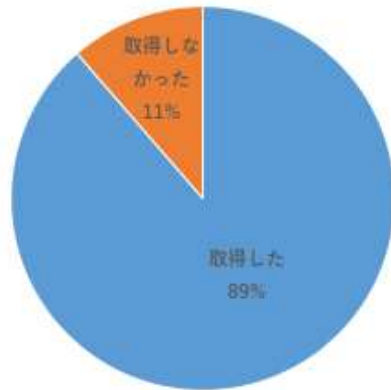
Q18 職員（ひと）づくり基本方針を知っていますか



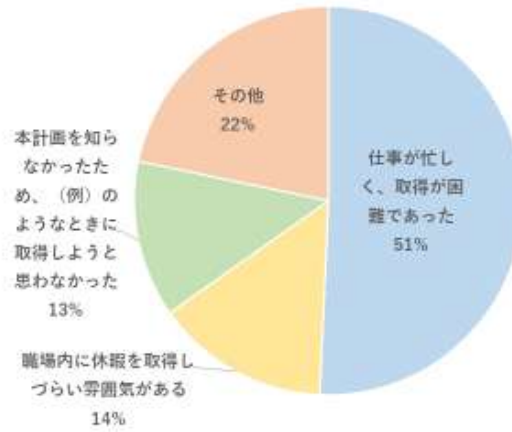
Q19 子どものいる職員の深夜勤務や時間外勤務の制限に関する制度を理解していますか



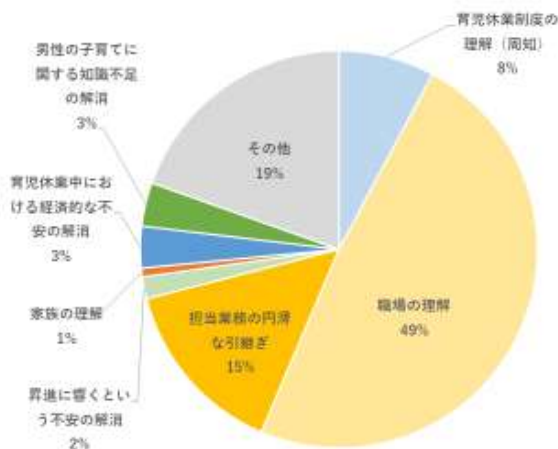
Q20-1 昨年度中に家族やリフレッシュのために年次休暇を1日以上取得しましたか



Q20-2 取得しなかった理由



Q21 さらに男子の育児休業の取得率を上げるために、何が一番必要だと思いますか



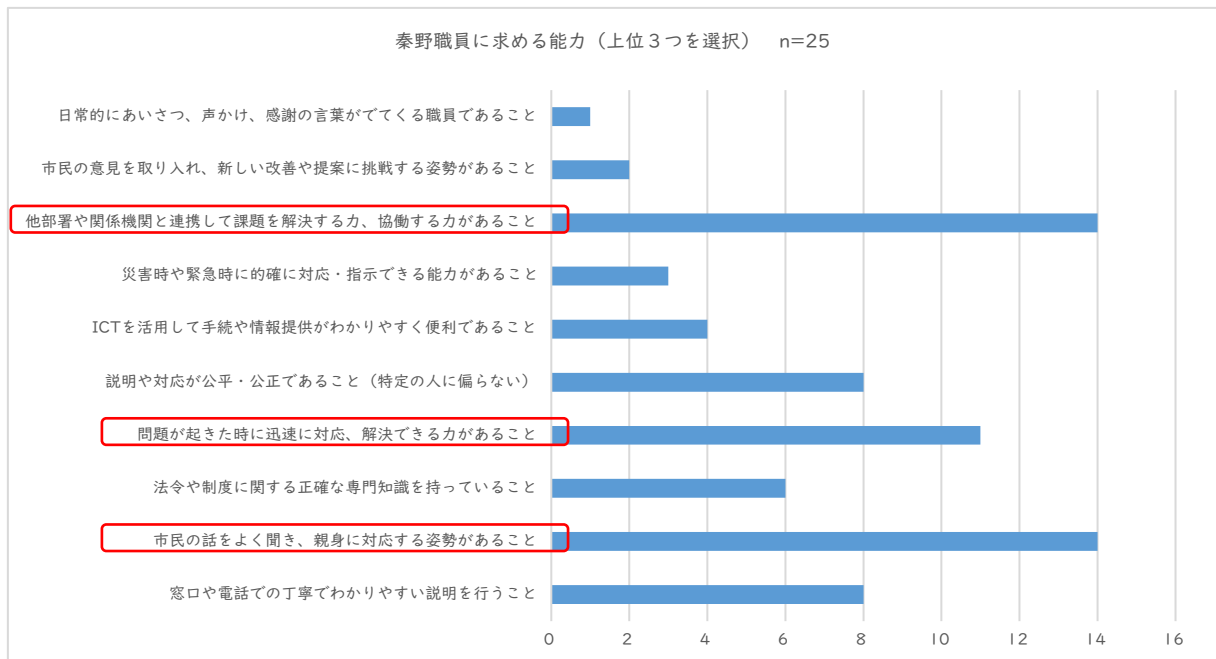
## 7 市民アンケート結果

### (1) 実施概要

ア 期間 令和7年10月10日～10月26日

イ 実施方法 インターネット

### (2) 本市職員に求める能力



職員に求める能力について、上位3つを選んでもらったところ、「他部署や関係機関と連携して課題を解決する力、協働する力があること」「問題が起きた時に迅速に対応、解決できる力があること」「市民の話をよく聞き、親身に対応する姿勢があること」が上位に挙がりました。

### (3) 本市職員に特に期待すること（自由意見）

本市職員に期待することなどについて、自由記述で意見を求めたところ、期待や評価が寄せられる一方で、組織運営や対応力に関する課題も挙げられました。自由意見から見える主な課題は以下の4点です。

- ① 公務員の心身の不調による休職や離職の増加を懸念する声があり、優秀な人材が安心して働き続けられる環境整備の必要性が指摘されました。適材適所の人員配置に加え、パワーハラスメントやカスタマーハラスメントへの組織的対応を徹底し、職員の尊厳と安全を守る体制づくりを求める意見がありました。

- ② 職員の窓口・電話対応における説明不足や対応のばらつき、担当部署間の連携不足への指摘がありました。たらい回しと受け取られる対応や消極的姿勢は、市民の不信感につながることから、当事者意識を持った対応、簡潔で分かりやすい説明、法令や判断基準の明確化が課題として挙げられました。また、委託化や非正規化の進展に伴う現場力の低下を懸念する声もあり、組織としての強化を求める意見がありました。
- ③ デジタル化やICT活用の遅れに関する意見も多く、庁内業務の効率化やペーパーレス化、オンライン手続の拡充等を通じて、市民サービスの向上と職員の負担軽減を同時に進める必要性が指摘されました。合わせて、柔軟な働き方の導入や職場環境の改善により、人材確保・定着を図ることを求める意見がありました。
- ④ 公務員としての法令遵守、公平・公正な姿勢、大規模災害時の対応力強化と、市民の視点に立った行政運営を求められており、職員一人ひとりが使命感と責任感を持ち、市民の信頼に応える組織づくりが期待されています。



## 秦野職員づくり基本方針 第3期実行計画

令和8年（2026年） 月発行

編集・発行

秦野市総務部人事課

〒257-8501 神奈川県秦野市桜町一丁目3番2号

☎ 0463-82-5120(直通) Fax 0463-82-6793

E-mail jinji@city.hadano.kanagawa.jp