

第3期実施計画ダイジェスト版

計画期間：令和8年度～令和12年度

計画策定の背景

市役所を取り巻く環境が大きく変化しています。

- ・生産年齢人口減少
- ・採用環境の変化
- ・行政課題の複雑化
- ・働き方改革への対応

計画策定の目的

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

- ・人事管理（任用、評価）
- ・労務管理（職場環境）
- ・人材育成（能力開発）

を総合的に進めます。

基本理念（職場の目指す姿）

① ぐくみ

【育む】 日々の学びや経験を通して、職員一人ひとりの「やりがい」と成長を育みます。前向きな失敗を恐れず、挑戦を支えあい、応援する職場づくりを進めます。

② れもが働きやすく

【誰もが】 年齢や性別、立場にかかわらず、誰もが意見を出し合い、活躍できる「働きやすさ」を重視します。円滑なコミュニケーションを通じて、互いに認めあい、支えあう職場づくりを進めます。

③ ばす職場

【伸ばす】 一人ひとりが職場や仕事を「自分事」としてとらえ、弱みや課題を乗り越えながら、強みや可能性を伸ばします。それらの力を生かし、市民の期待に応え、信頼される市役所づくりを進めます。

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



現地現場を大切にし、行動力を持つ職員



目指すべき職員像（行動指針）

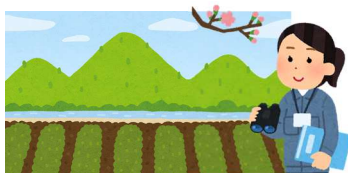
心身の健康と家族の幸せを大切にする職員



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



秦野の価値や魅力を守り育てる職員



◇ 基本戦略 ◇



	戦略1（人事管理）	戦略2（健康管理・安全衛生）	戦略3（職員育成）
	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	心身ともに健康に働くことのできる環境づくりの推進	意識改革や感性を磨く人材育成の場づくり
課題	採用応募者の減少及び合格倍率の低下、技術職確保の困難、若手定着	時間外勤務の高止まり、業務負荷感、メンタルヘルス不調者対応	学びの機会確保、管理職育成、DX対応力向上
主な取組	✓ 能力・意欲を踏まえた人事評価 ✓ 働きやすさと働きがいを両立する人事制度 ●重点 ・コミュニケーション力向上の促進 ・ハラスメント防止対策の推進 ・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 ◎新規 ・スペシャリスト、エキスパート、ゼネラリストなど、専門性や適性に合ったキャリアパスの在り方の研究 ・技術職の採用活動の充実と成長支援	✓ 心の不調への早期対応体制の充実 ✓ 職場環境の点検・改善 ●重点 ・職員の健康保持・増進のための環境整備 ・時間外勤務の削減 ・メンタルヘルス不調職員への職場対応 ◎新規 ・職員安全衛生管理規則に基づく適正な労働時間の確保	✓ 階層別研修等の充実や職場内での学びなど業務と連動した育成 ✓ 自主学習・自己研鑽の推進 ●重点 ・研修における対話の推進 ・階層別研修の充実 ・基礎基本に立ち返る機会の創出 ・技術職職員向け研修の充実 ◎新規 ・相手の心に寄り添える職員の育成 ・地域活動参画の支援 ・次世代リーダーの育成とマネジメント支援の強化 ・デジタル推進力の向上
成果指標	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% 課長級以上の女性職員の割合 19.4%→25.0% 職員採用試験の受験者数 345人→500人	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% 年間時間外勤務が360時間を超える職員の割合 9.4%→5.0% 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 公務災害・労働災害の発生件数 33件→0件 秦和会事業への参加率 87.9%→100%	人事評価結果上位・下位の割合 上位 15.4%→20.0% 下位 2.1%→1.5% 階層別研修が今後非常に生かせる内容だったと回答した職員の割合 41.8%→80.0% コンプライアンス事案の発生件数 3件→0件 自己啓発学習活動の助成件数 11件→20件

人を確保する

多様な人材が活躍できる職場づくり

人を育てる

学びと成長を支援し、個々の力を伸ばす

市民に信頼される秦野市の未来へ

安心して働ける環境を整える

心身の健康とワークライフバランスの実現

