

# 羽生市人材育成基本方針

令和7年4月

羽 生 市

# 目次

|   |                   |    |
|---|-------------------|----|
| 1 | 羽生市人材育成基本方針の策定の趣旨 | 1  |
| 2 | 目指す職員像            | 2  |
|   | 羽生市が目指す職員像        | 4  |
| 3 | 人材育成推進のための方策      | 8  |
|   | 能力開発              | 9  |
|   | 職場環境の整備           | 10 |
|   | 人事管理制度            | 11 |
|   | 人材育成のイメージ         | 13 |
| 4 | 人材育成の推進           | 14 |
| 5 | 資料編               | 15 |

## 1 羽生市人材育成基本方針の策定の趣旨

本市では、平成18年に「羽生市人材育成基本方針」を策定し、求められる職員像や、そのために必要な能力などを明文化し、人材育成の推進に努めてきました。

その後、地方公共団体を取り巻く環境は大きく変化し、本市においても人事行政を進める上で様々な対応が求められています。

特に、行政の合理化、能率化の追求、適正な定員管理に取り組みながら新しい行政課題を解決するためには、それに対応するために必要な職員を適正に確保、育成しなければならない時代へと変化しています。

同時に、持続可能な行政サービスの提供体制を構築するためには、今後の少子高齢化による生産年齢人口の減少を鑑みると、限られた人材を最大限に活用した行政運営を行うことが必要です。

一方、政府（総務省）においても、「地方公共団体における今後の人材育成の方策に関する研究会」（以下「研究会」という。）を設置し、公務員の人材育成・能力開発に当たって留意すべき事項ごとの人材育成に関する取組手法及び実践している団体の事例調査や研究を行うほか、「人材育成・確保基本方針策定指針」を通知（令和5年12月22日 総行給第71号）し、近年の公務員を取り巻く環境の変化に即した人材育成基本方針の見直しを求めています。

これまでの人材育成は、職員定数の抑制に重点が置かれ、少数精鋭で課題解決が図られるよう職員が持つ能力や可能性を最大限に引き出す人材育成が求められてきました。

これからは、職員の能力向上だけでなく、人材を「人財」として捉え、人材を「マネジメント」する視点に立ち、必要な人材の確保、育成・能力開発のための取組を総合的に進めることが重要です。

そこで、限られた「人材」を最大限に活用しながら組織力の向上を図れるよう、新たに「羽生市人材育成基本方針」を定めるものです。

羽生市長 河田晃明

## 2 目指す職員像

### アンケート調査等から見た現状

#### 1 羽生市市民意識調査（秘書広報課）

最新の市民意識調査で行った「市政や市役所の職員に、どのような印象を持っているか」の質問への回答は、市政への信頼度について「信頼できる」と「まあまあ信頼できる」の合計が75.6%となっています。

また、窓口対応の親切さは「親切である」と「まあまあ親切である」を合わせた『親切さ』が85.3%となっています。

一方で、市政の進展度については「進んでいる」と「まあまあ進んでいる」を合わせた「進んでいる」が50.1%に対し「あまり進んでいない」と「遅れている」を合わせた「進んでいない」が43.6%となり、「進んでいる」と「進んでいない」という評価が、ほぼ均衡している結果となりました。

更に、「信頼度」「親切さ」「進展度」のいずれも、過去調査と比較するとすべて増加傾向にあるものの、「信頼度」「親切さ」と比べると「進展度」は『進んでいる』『進んでいない』の割合が近くなっています。

市民から見た職員の良いイメージを大切にしつつ、引き続き市の施策を着実に実行し、その成果を市民の目にわかりやすく伝える「発信力」を強化する必要があります。（資料編参照）。

#### 2 地方公務員に求められる職員像（研究会）

研究会が行った「今後、地方公共団体に求められる地方公務員とはどのような人材か」の質問に対し、回答した自治体の人材育成化計画に定めた求められる職員像としては、①「自ら」考え、「積極的」に「行動」する人材、②新たな「発想」で果敢に「挑戦」する人材③「住民視点」に立ち、職務を遂行する人材が上位3位となっています。

地方自治体の規模や性質が異なっても、現在の地方公務員に求められる職員像は、概ね共通していることがうかがえます（資料編参照）。

### 調査結果を受けて見えたもの

市に対する市民の評価は、概ね高い水準を得られているものの、市政の「進展度」においては、評価が大きく二分した評価結果を受け、より高い水準を目指す必要があります。そのためには、市民が何を求めているのか「市民目線」で政策を形成する能力と、それを実現するための課題解決に「積極的」に「挑戦」する能力が必要となります。

これまでの高い評価をいただいている「信頼」と「親切さ」をさらに向上させつつ、必要とされる能力を併せて持ち合わせた人材を求める職員像として定義することが必要と考えられます。

## 羽生市人材育成方針策定委員会

### ◆ 羽生市人材育成方針策定委員会からの意見

今回、方針策定に当たっては、職員の声を反映させるため、若手市職員（主任、主事、主事補）14名から成る「羽生市人材育成方針策定委員会」を組織しました。

委員からは、職員の人材育成に対する様々な意見（資料編参照）が上げられ、本方針に反映すべき有意義な提案がなされました。

さらに、職員一人ひとりが、ワークライフバランスを実現するための多様な働き方を推進することを求める声もあり、働き方に対する新しい制度を積極的に取り入れつつ、自己啓発と人材育成の手法を推進していくことの必要性が確認できました。

市は、人材育成の方針を職員に一方的に発信するのではなく、職員が求める生の声も反映し、職員が市民からの信頼を得られるような、人材育成方針を策定し、羽生市の将来都市像「誰もが幸せを感じる、住み続けたいまち 羽生」の実現につなげていきます。

### 策定委員会の意見を受けて見えたもの

策定委員会では、新卒者から民間企業経験者まで、幅広い経歴の委員から人材育成に対して①人材育成・人材確保における課題、②求める職員像③人材育成・人材確保のための方策などについての意見や提案がありました。

人口減少、少子高齢化が続く中、人材確保に当たっては民間部門との採用競合が激化しているほか、採用後であっても若年層を中心に「転職」に対して新たな価値観を持つ職員が増えてきていることも再認識できました。

採用や人材育成により、優秀な人材を継続して確保するためにも、職員自身が自己の成長を実感できるような魅力ある職場づくりを進めることが重要であり、そのための戦略的な方針の策定が必要であることも分かりました。

また、職員個人の成長意欲や自己啓発への意識が高い一方、昇進への動機が芽生えづらい職員もいることから、仕事のやりがいを通じて自己肯定感や組織貢献意欲を高める仕組みづくりも必要と考えられます。

## 羽生市が目指す職員像

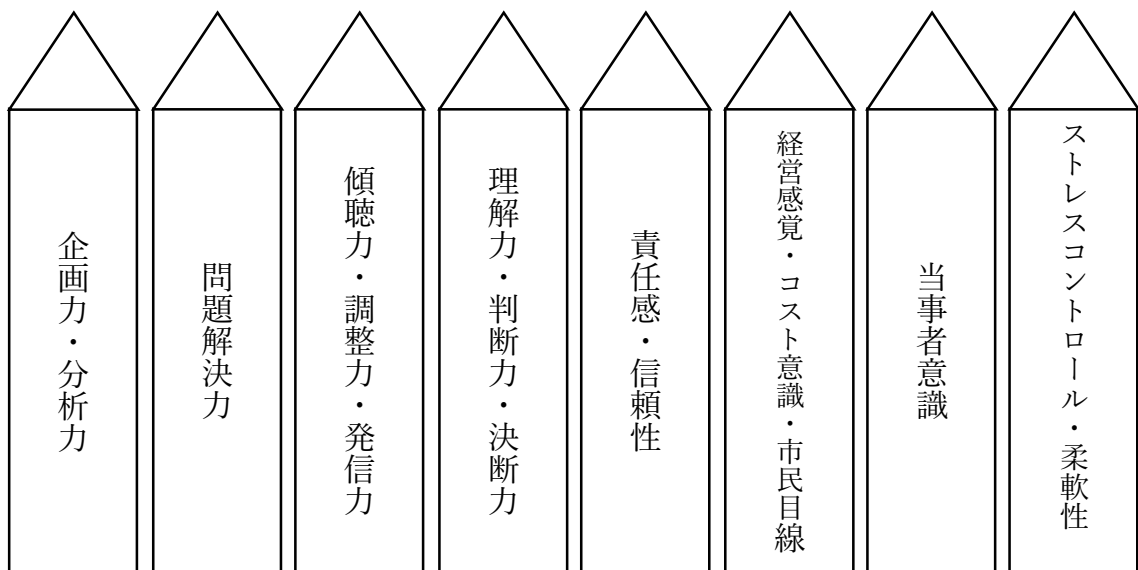
これまでの人材育成基本方針では、①市民感覚、コスト意識を持ち、市民の視点で行動する職員②市民に公正・誠実に対応し、信頼される職員③新しい課題に挑戦する職員④政策をつくり実行できる職員の4つを求められる人物像として定義してきました。

これらの要素は、人材育成の「本質」として引き継ぎながらも、前項の調査等の結果から見てきた社会状況や行政需要の変化などへの対応を踏まえ、「羽生市への郷土愛と市民感覚を持ち合わせつつ、困難な課題にもチームで解決に果敢に挑む職員」を目指して、組織が連動して「人材」の育成と活用を図ります。

また、職員が共通して当然に求められる最低限必要な能力（社会人基礎力（経済産業省）及び策定委員会意見）を参考（資料編参照）に、更に求めるポイントとして設定し、次のとおり「羽生市が目指す職員像」を設定することとしました。

### 目指す職員像

- 1 コミュニケーション力を生かしてチームワークで仕事ができる職員
- 2 新しい課題へ積極的に挑戦できる職員
- 3 市民満足度志向を持った公正・公平に行動できる職員



**全職員に共通して求められる能力**

**(1) 職員に共通して求められる能力 社会人基礎力及び策定委員会**

| 項目          | 必要な能力等          | 説明  |
|-------------|-----------------|---|
| 能力          | 企画力・分析力         | 変化する市民ニーズを捉えた施策を形成する能力、情報を収集・分析、活用できる能力       |
|             | 問題解決力           | 問題を定義し、解決手段の立案と現実とのギャップを把握して実行できる能力           |
|             | 傾聴力・調整力・発信力     | 相手の話から必要な情報を収集し、市の考えをわかりやすく説明、合意形成し、広く発信できる能力 |
|             | 理解力・判断力・決断力     | 状況や人の言葉を的確に理解し、正しい判断のもと実行に移すことができる能力          |
| 意欲・態度・姿勢・志向 | 責任感・信頼性         | 責任をもって業務に向き合い、確実に実行されると期待される能力                |
|             | 経営感覚・コスト意識・市民目線 | 業務執行に要する支出を理解し、最小の経費で最大の効果を上げるよう、市民目線で向き合う意識  |
|             | 当事者意識           | 市の問題などに対し自らの課題として向き合おうとする意識                   |
|             | ストレスコントロール・柔軟性  | プレッシャーの中でも柔軟に対応し、成果を安定して達成しようとする意識            |

**(2) 職ごとに求められる能力 人事評価制度から****1 管理職員（部長・次長・課長級）に求められる能力**

| 求められる能力 | 要素                                |
|---------|-----------------------------------|
| 1 変革力   | イニシアティブ（変革・リスクへの挑戦）               |
|         | 概念的指向（創造的思考）                      |
|         | 改善力                               |
| 2 組織経営力 | ビジョンや方針の明示（大局的見地）                 |
|         | 将来予測に基づく経営資源の有効活用・配分（優先順位・軽重判断）   |
|         | 計画に則した行動修正・完遂を見届ける（スケジュール・プロセス管理） |
| 3 決断力   | 果敢な意思決定（タイムリーな決定）                 |
|         | 当事者意識（責任とリスクを負う）                  |
|         | 代替案やフォローの明示                       |
| 4 統率力   | 率先行動し、組織目標達成の方向を示す                |
|         | 目標達成への組織化（方策を示し働きかける）             |
|         | 価値観の相違を受容し、目指す方向へ導く               |
| 5 人材育成力 | 能力向上の機会付与                         |
|         | 責任と権限の明確化と委託（効果的な仕事の委託と委譲）        |
|         | 公正・公平な評価による能力開発                   |

## 2 監督職員（補佐・係長級）に求められる能力

| 求められる能力      | 要素                         |
|--------------|----------------------------|
| 1 変革力        | イニシアティブ（変革・リスクへの挑戦）        |
|              | 概念的指向（創造的思考）               |
|              | 改善力                        |
| 2 自学力        | 啓発能力の適切な把握                 |
|              | 知識・スキル・技能の将来予測と習得          |
|              | 研修等への参加・積極性                |
| 3 市民満足志向     | 市民満足志向（住民の期待・希望の把握と行動）     |
|              | 市民感覚・視点                    |
|              | 接遇技能・態度                    |
| 4 コミュニケーション力 | 報告・連絡・相談                   |
|              | 口頭表現力                      |
|              | 個人及び集団との良好な意思疎通（情報発信・意思発表） |
| 5 職務遂行力      | 役割認識・完遂                    |
|              | 仕事の完結・達成志向・執着              |
|              | 進捗確認と修正行動                  |
| 6 政策遂行力      | ビジョン・目標の理解                 |
|              | 状況理解に基づく論理的対策立案            |
|              | 総合判断力（バランス感覚・観察力・本質追及）     |
| 7 リーダーシップ    | 問題解決（分析思考力・判断実行）           |
|              | 指導・助言                      |
|              | 人材育成型マネジメント                |
| 8 対人関係力      | 対人インパクト（渉外・説得力）            |
|              | 対人感受性（相手の考えや価値観を受け入れる・誠実さ） |
|              | 状況変化への柔軟対応                 |

## 3 一般職員（※主任級、主事・技師級）、再任用職員、技能労務職員に求められる能力

| 求められる能力      | 要素                         |
|--------------|----------------------------|
| 1 変革力        | イニシアティブ（変革・リスクへの挑戦）        |
|              | 概念的指向（創造的思考）               |
|              | 改善力                        |
| 2 自学力        | 啓発能力の適切な把握                 |
|              | 知識・スキル・技能の将来予測と習得          |
|              | 研修等への参加・積極性                |
| 3 市民満足志向     | 市民満足志向（住民の期待・希望の把握と行動）     |
|              | 市民感覚・視点                    |
|              | 接遇技能・態度                    |
| 4 コミュニケーション力 | 報告・連絡・相談                   |
|              | 口頭表現力                      |
|              | 個人及び集団との良好な意思疎通（情報発信・意思発表） |

|               |                      |
|---------------|----------------------|
| 5 職務遂行能力      | 役割認識・完遂              |
|               | 仕事の完結・達成志向・執着        |
|               | 進捗確認と修正行動            |
| 6 職場マナー・チーム貢献 | 職場マナー遵守              |
|               | チームワーク意識（協働意識・チーム貢献） |
|               | 組織成果への貢献             |

#### 4 職位ごとに求められる能力（総括表）

| 求められる能力       | 能力の定義   | 主事・主事補 | 主任 | 係長・主査 | 課長補佐 | 課長 | 部長 |
|---------------|---|--------|----|-------|------|----|----|
| 1 変革力         | 課題を把握し、改善手段や方法を実現しながら創造的に市政発展を推進する能力  | ◎      | ◎  | ○     | ○    | ○  | ○  |
| 2 自学力         | 業務に関する知識を習得する意識を持ち、それらを正しく活用できる能力（業務知識力）                                      | ◎      | ◎  | ○     | ○    | ○  | ○  |
| 3 市民満足志向      | 接遇技能を備え、市民目線で政策を立案でき、市民の期待に応えることができる能力  | ◎      | ◎  | ○     | ○    | ○  | ○  |
| 4 コミュニケーション力  | 他者に誠実に対応し、わかりやすく説明することにより、円滑な関係を築くことができる能力                                    | ◎      | ◎  | ○     | ○    | ○  | ○  |
| 5 職場マナー・チーム貢献 | 規律を守り、チームワークの意識を持って業務を遂行できる能力   | ◎      | ◎  | ○     | ○    | ○  | ○  |
| 6 職務遂行力       | 規律を守り、優先度を把握した上で当事者意識とチームワークの意識を持って業務を遂行できる能力                                 | ●      | ●  | ◎     | ◎    | ○  | ○  |
| 7 政策遂行力       | 時代の変化や住民の要望を的確に捉え、事業の見直しや、課題解決のための新事業を考えられる力。また、その結果の分析評価から改善、改革を考え出すことができる能力 |        | ●  | ◎     | ◎    | ◎  | ○  |
| 8 リーダーシップ     | 組織目標を定め、共有化を図り、それに向かって部下の能力を引き出すことにより、組織目標の達成を図ることができる能力                      |        | ●  | ◎     | ◎    | ◎  | ○  |
| 9 対人関係力       | 他者を説得し、受け入れさせることのできる能力（調整力、折衝力）   |        | ●  | ◎     | ◎    | ○  | ○  |
| 10 組織経営力      | 部下や組織をめぐる状況を把握し、必要に応じ適時適切な措置を行うことにより、部下のモチベーションを良好に保ち、仕事の生産性を高めることができる能力      |        |    | ●     | ◎    | ◎  | ○  |
| 11 決断力        | 必要な情報を活用し、適時適切な判断とそれを決定することができる能力   |        |    |       | ●    | ●  | ◎  |
| 12 統率力        | 市政運営のために総合的かつ長期的な視点を持ち、限られた経営資源を最大限活用しながら、市民・議会・団体・企業等の関係調整を図りながら政策を実現できる能力   |        |    |       |      | ●  | ◎  |
| 13 人材育成力      | 部下、同僚等の能力や特性に応じた指導、助言又は動機付けを通じてその育成を図るとともに、組織目標達成に導くことができる能力                  |        |    |       |      | ●  | ◎  |

◎→求められる能力 ○→前提となる能力 ●→次の職位に向けて身に付けたい能力

### 3 人材育成推進のための方策

#### 効果的な人材育成とは

目指す職員像として必要な能力を備えた職員を育成するためには、個人の自己啓発に頼るだけでは不十分です。

行政運営に必要となる知識、経験、能力、地域社会固有の風土などに関する情報は、長い時間をかけて組織と職員の中に蓄えられ、これらの情報が次世代の職員に伝承されることで羽生市の行政サービスの質の向上や市民からの信頼につながっていきます。

人材育成を一過性ではなく、長期的かつ計画的に進められるような職場環境が、職員の向上心を刺激し、安心して仕事に取り組むことができる組織となります。

一方で、「これまでの」蓄積された情報を継承しつつ、「これからの」時代の動きに合わせ、柔軟に対応する能力も職員には求められます。特に、AIやRPAといったデジタル技術などの新たな基盤を自治体現場に積極的に取り入れていく能力は最たる例です。

そのため、職員個人だけでなく、組織としても成長性の高い環境をつくるため、職員の向上心を高め、自己啓発意識を通じて行われる「能力開発」、そしてその自己啓発の欲求を高めながら、各種研修を始めとする能力開発を行う組織的な取組を推進する「職場環境」、その能力を最大限発揮できる「人事管理制度」、これら3つの要素を絡めながら、効果的な人材育成を実現します。

## 能力開発

能力開発を推進するためには、職員個人の「自己啓発意識」の向上が重要であり、そのための引き出す環境整備を行うことが、組織に求められています。

職員が主体的に学ぼうとする意欲を引き出せるよう、自己啓発の重要性を認識できる支援を行いつつ、その意欲を尊重する仕組みづくりを行います。

### 1 自己啓発の支援

自己啓発支援を効果的に行う上で最も重要なことは、職場の学習に対する雰囲気づくりと捉え、自己啓発による学習の効果を開示することに努めます。

#### 【主な取組】

- 外部機関で行われる研修の開催情報の提供、参加の推奨
- 資格取得への支援
- 研修受講後レビュー制度による研修PRの実施
- eラーニング制度の活用
- リスキリングの推進

### 2 職場内研修 (OJT On the Job Training)

OJTとは、職場内において、上司(先輩)が「職場で人を育てる」視点を持って行う育成指導のことです。「業務支援」だけでなく、「内省的支援」や「精神的支援」による職員の成長が期待されます。

#### 【主な取組】

- 管理職研修やコーチング研修への派遣
- 新規採用職員研修の実施及び強化
- 法制執務、予算執行研修、契約事務研修などの内部実務研修の実施
- 各種マニュアルや制度の職場内発信の強化

### 3 職場外研修 (Off-JT Off the Job Training)

Off-JTとは、職員が一定期間、本来の職務から離れて集中的に専門的知識を習得する研修に参加することです。他自治体職員との交流により情報収集意欲や自己啓発意識を刺激し、かつ、研修に集中できるメリットがあります。

#### 【主な取組】

- 外部講師を招いた職員研修の実施
- 四市共同研修への参加
- 派遣研修(自治人材開発センター(土呂)、市町村アカデミー(幕張)自治大学校(立川)、等)
- 出向による実務研修(国、県、後期高齢者医療広域連合等)

## 職場環境の整備

職員が自己啓発意識を持って人材育成に専念するためには、組織としてそれを実現するための快適な職場環境を提供することが重要です。

風通しの良い職場で、教わりやすい雰囲気づくりはもちろん、管理職やすべての職員を巻き込んだ「職場で人を育てる」意識の醸成に努めていきます。

### 1 学習に対する雰囲気づくり

職場全体に育成ムードを確立するため、日頃から管理職を中心とした職場環境づくりに関する啓発を実施していきます。また、職員の政策形成の機会を設けることで、職員の向上心を啓発し、施策への反映に取り組みます。

#### 【主な取組】

- 監督者研修、評価者研修への派遣
- 職員提案制度の実施
- 研修受講後レビュー制度による研修PRの実施（再掲）
- 昇任試験の実施
- 組織目標の明確化（市長ヒアリングによる各課の目標設定）
- eラーニング制度の活用（再掲）

### 2 快適な職場環境

職員が自己の能力を最大限発揮するためには、心身ともに健康で、自己啓発に要する時間を確保できるような職場環境が必要です。

様々な行政課題に迅速かつ的確に対応する組織体制を構築するため、その礎となる職員が持てる能力を存分に発揮し、職務に専念できる環境づくりに努めます。

#### 【主な取組】

- ワークライフバランスの推進
- 時間外勤務の縮減
- 安全衛生管理体制の整備
- 健康診断及びストレスチェックの実施
- ハラスメント防止体制の強化
- 不当要求行為等防止体制の強化
- 仕事と育児（介護）の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備
- 所属長との定期面談の実施
- 適宜適切な組織・事務分掌の見直し
- メンター制度導入の研究

## 人事管理制度

人材育成を効果的に推進するためには、職員の適性や能力を的確に見極めながら適材適所の職員配置を公平に実施することが重要です。的確な人事管理を行うことで、職員の自己啓発意欲の向上の循環を生み出していきます。

### 1 人材確保

羽生市に求められる職員像を支える能力を持ち合わせた多様な人材を的確に確保するため、募集手段の多様化、内定辞退、中途退職の抑制に努めることが重要です。

#### 【主な取組】

- 市ホームページや動画を活用した市のイメージ発信
- 採用説明会の実施（対面及びオンライン）
- 埼玉県市町村職員合同説明会への参加（彩の国さいたま人づくり広域連合）
- ニーズに合わせた採用試験方法の研究
- 内定者に対する新規採用前の公務体験の実施
- 業務の効率化に資する資格取得、資格登録に要する費用の助成制度導入の研究
- 定員適正化方針の運用
- インターンシップ導入の研究

### 2 人事評価

人事評価は、地方公務員法第23条の2の規定により、定期的を実施することが義務付けられており、職員自らの「気づき」を促し、多くの自治体が活用している人材育成につながる効果的な手法です。

#### 【主な取組】

- 人事評価制度の実施
- 評価結果の他考課への活用（人事配置、昇給、勤勉手当等）

### 3 人事異動の実施

人事異動は、組織の硬直化の防止に有効であり、同時に様々な業務の経験とキャリアの構築を通して職員の適性を判断するためにも有効な手法です。

また、職員の世代別構成、職級別構成の均衡を保つため、昇任試験を実施します。

#### 【主な取組】

- 自己申告書制度の実施及び活用
- ジョブローテーションの推進
- 人事評価結果の活用（再掲）
- 昇任試験の実施（再掲）
- 希望降任制度の適正運用

### 4 女性活躍の推進

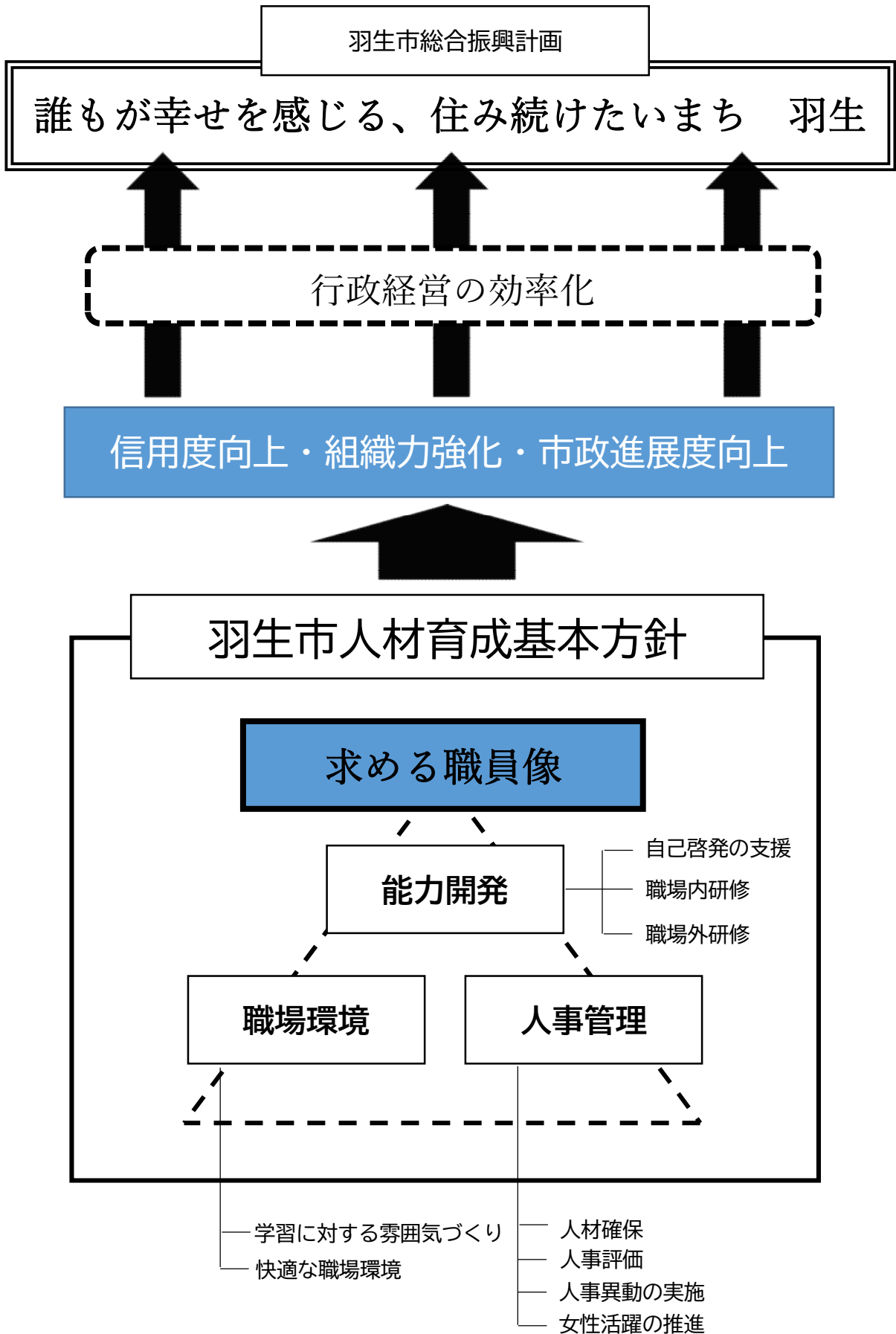
多様なニーズに応えたまちづくりを実現するためには、その施策を形成する上で、女性の視点や能力を生かすことが不可欠となっています。

組織にある固定観念を認識し、女性職員が様々な分野で力を発揮できるよう女性の昇任意欲の向上につながる取組を進めていきます。

#### 【主な取組】

- キャリアデザイン研修等外部研修機関への派遣
- 管理職による意見交換会の開催
- 男女共同参画意識研修の開催
- 自己申告書制度の実施及び活用（再掲）
- 昇任に関する意識調査（アンケート）の実施
- 男性職員の育児参加促進（制度の周知、利用勧奨）
- 仕事と育児（介護）の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備（再掲）

人材育成のイメージ



## 4 人材育成の推進

人材育成を推進し、「目指す職員像」を実現するためには、人材育成のための推進体制の整備が重要です。

そのためには、一部の組織や職員、人事担当部門だけが行うものではなく、全職員が組織目標を共通理解し、主体性を持って取り組む姿勢が必要です。

そこで、推進体制を次のように整備し、効果的な人材育成に取り組みます。

### 1 職員による推進

人材育成の基本は、「自己啓発」であり、職員一人ひとりが自分に必要な知識の習得や、能力開発のために主体的に取り組むことが重要です。そのためには、組織目標を十分に理解し、それを達成するために必要な知識や能力は何か、常に向上心を持って業務に当たるものとします。

### 2 所属長による推進

リーダーシップは、職員の人材育成を推進する上で、大変重要です。所属長の指導は、職場でのモチベーションを向上させ、職員の能力を最大限に引き出すことを可能にするからです。

①部下に指示を行うとき、②会議が終わったとき、③報告・連絡・相談を受けたとき、④決裁を求めに来たとき、など、所属長は常にOJTの機会をうかがい、自身が人材育成の要であるとの意識を持つことが大切です。

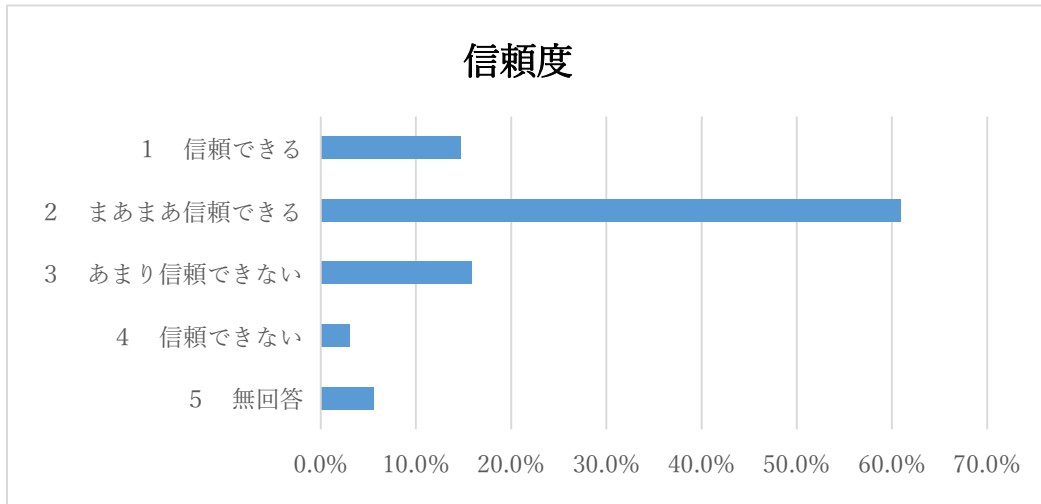
そのためにも、所属長自身が日々研鑽し、快適な職場環境を構築するため、職員の健康管理と職場環境の整備、職員の自己啓発意識の醸成に努めるものとします。

### 3 人事担当部門による推進

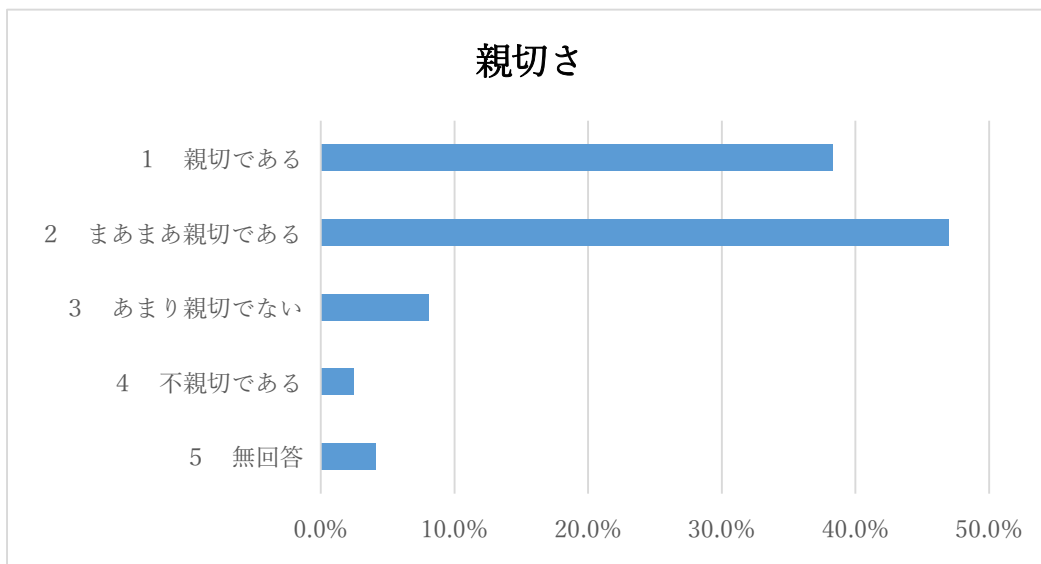
人事担当部門は、人材育成のための方策を通じて、職員の能力開発やキャリア形成のための支援を行うものとします。組織全体を俯瞰して職員を公平に評価し、快適な職場環境を形成するための制度管理や所属長との連携により、総合的に本育成方針の進行管理を行うものとします。

## 【羽生市市民意識調査 市政・市役所に対する印象】 令和2年度実施

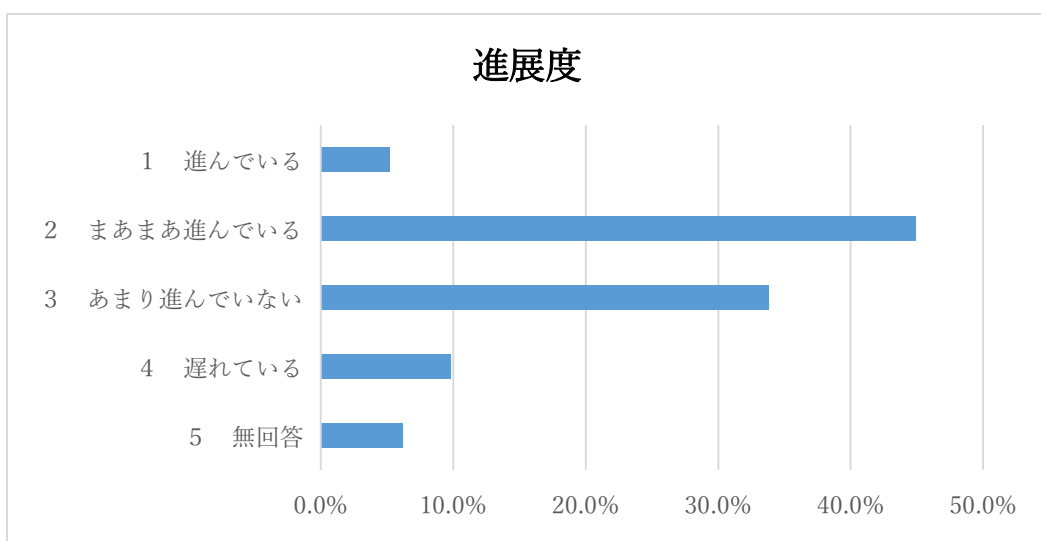
## ◆ 市政への信頼度



## ◆ 窓口対応の親切さ



## ◆ 市政の進展度



## 【地方公務員に求められる職員像】 研究会調べ

| 順位 | 「求められる職員像」として定められているキーワード          |
|----|------------------------------------|
| 1  | 「自ら」考え、「積極的」に「行動」する人材              |
| 2  | 新たな「発想」で果敢に「挑戦」する人材                |
| 3  | 「住民視点」に立ち、職務を遂行する人材                |
| 4  | 高い「使命感」「責任感」を持つ人材                  |
| 5  | 「多様な主体」と「コミュニケーション」を図り、「連携・協働」する人材 |
| 6  | 「幅広い視野」と「先見性」を持つ人材                 |
| 7  | 現状を「改善」・「改革」する意識を備えた人材             |
| 8  | 高い「課題解決能力」を有する人材                   |
| 9  | 「プロ意識」の高い人材・行政のプロフェッショナル           |
| 10 | 「郷土愛」を持つ人材                         |
| 11 | 高度な「専門的」知識・技能を有する人材                |
| 12 | 「倫理観」や「コンプライアンス意識」を持つ人材            |
| 13 | 「経営感覚／コスト意識」を持つ人材                  |
| 14 | 高い「政策形成能力」を有する人材／「政策を立案」し、実行する人材   |
| 15 | 「協力し合い」、「組織力」を高める人材                |
| 16 | 「マネジメント能力」を有する人材                   |
| 17 | 仕事に対し「熱意」を持つ人材                     |

## 【職員に求められる能力、姿勢】 策定委員会意見

| 能力   | 姿勢   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>① 適応力</li> <li>② 想像力</li> <li>③ 傾聴力</li> <li>④ 瞬発力</li> <li>⑤ 鈍感力</li> <li>⑥ 柔軟性（臨機応変）</li> <li>⑦ 危機管理能力</li> <li>⑧ 文書作成力</li> <li>⑨ 気配り力・先読み力</li> <li>⑩ コミュニケーション力</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 視野の広さ</li> <li>② スピード感</li> <li>③ 情報収集欲（アンテナの高さ）</li> <li>④ チームで仕事</li> <li>⑤ 優先順位の実践</li> <li>⑥ コスト意識</li> <li>⑦ 市民満足度追及志向</li> <li>⑧ ワークライフバランスの実践</li> </ul> |

## 【職場における課題、要望】 策定委員会意見

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>① 新規採用職員の研修期間が短い</li> <li>② 相談できる人が不在</li> <li>③ 転職に対する意識の変化</li> <li>④ プライベート優先主義</li> <li>⑤ 業務と研修の両立が困難</li> <li>⑥ 他の課の業務内容が不明により異動希望減少</li> <li>⑦ 各種制度やマニュアルの発信力不足⇔情報を収集しようとする意欲</li> <li>⑧ 安定した新規採用の継続</li> <li>⑨ 業務のスクラップが不得手</li> <li>⑩ 職責に応じた研修の実施（係長研修、補佐研修）</li> <li>⑪ 資格の取得と昇給の連動</li> <li>⑫ 業務の偏りの見直し</li> </ul> |
|--|

## 【人材育成に効果的な方策】 策定委員会提案

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>① 昇格試験の受験資格の見直し（主任期間の短縮化）</li> <li>② 新規採用職員研修の強化</li> <li>③ 新規採用職員のフォローアップ研修（条件付任用解除時）</li> <li>④ メンター制度の導入</li> <li>⑤ 自己申告書に対するフィードバック</li> <li>⑥ 上司との個別面談の実施（人事評価時以外）</li> <li>⑦ スペシャリスト・ゼネラリストの適格育成</li> <li>⑧ 社会情勢の変化に対応した組織や事務分掌の定期的な見直し</li> <li>⑨ 他の課の業務公表</li> <li>⑩ 人事評価制度の適正運用</li> <li>⑪ リスキリングの推進</li> <li>⑫ eラーニングの活用</li> </ul> |
|--|

【社会人基礎力】 経済産業省提唱

経済産業省が主催した有識者会議により、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力を「社会人基礎力(=3つの能力・12の能力要素)」として定義

**前に踏み出す力 (アクション)**

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



**主体性**

物事に進んで取り組む力

**働きかけ力**

他人に働きかけ巻き込む力

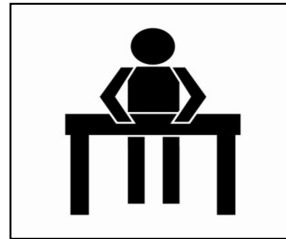
**実行力**

目的を設定し確実に行動する力

指示待ちにならず、**一人称で物事を捉え、自ら行動**  
**できるようになることが求められている。**

**考え抜く力 (シンキング)**

～疑問を持ち、考え抜く力～



**課題発見力**

現状を分析し目的や課題を  
明らかにする力

**計画力**

課題の解決に向けたプロセスを  
明らかにし準備する力

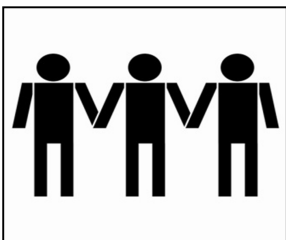
**創造力**

新しい価値を生み出す力

論理的に答えを出すこと以上に、**自ら課題提起し、解決の**  
**ためのシナリオを描く、自律的な思考力**が求められている。

**チームで働く力 (チームワーク)**

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



**発信力**

自分の意見をわかりやすく伝える力

**傾聴力**

相手の意見を丁寧に聴く力

**柔軟性**

意見の違いや立場の違いを理解する力

**状況把握力**

自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力

**規律性**

社会のルールや人との約束を守る力

**ストレスコントロール力**

ストレスの発生源に対応する力

グループ内の協調性だけに留まらず、**多様な人々との繋がりや協働を生み出す力**が求められている。



羽生市

羽生市人材育成基本方針

発行年月 令和7年4月

発行 羽生市

編集 羽生市 総務部 総務課

〒348-8601

埼玉県羽生市東6丁目15番地

電話 048-561-1121

URL <https://www.city.hanyu.lg.jp/>