

【概要版】焼津市職員人材育成・確保基本方針

令和7年2月20日 行政経営会議承認

「焼津市職員人材育成基本方針（R26.3月）」の策定から10年が経過し、新たな時代のニーズに沿った見直しが必要となった。社会の変革に柔軟に対応し、また将来に向けた安定的な行政運営を確保するため、人材育成だけでなく、人材確保・職場環境の整備・デジタル人材育成の観点からも取り組みを推進する。

求められる職員像

焼津の未来を創るため 市民と共に歩み 成長し続ける公務員

現場主義	現場主義、市民目線に立ち、主体的に行動できる職員
成長意欲	常に学ぶ意欲と改善意識を持ち、時代のニーズをとらえて行動できる職員
公務員意識	公務員としての使命感と高い倫理観を持って行動できる職員
地域との協働	市民に寄り添い、市民と共に行動し、地域から愛される職員

人材育成

- ・求められる能力を意識する。
- ・自主研修、職場研修（OJT）、職場外研修を基本として、研修計画を策定。
- ・総合力と専門力を身に着ける。

人材確保

- ・生産年齢人口の減少で人材の安定確保は益々困難な時代に。
- ・インターンシップやSNS、学校訪問を通じた魅力発信。
- ・技術職やデジタル職など専門人材の確保。

職場環境の整備

- ・ワークライフバランス推進計画の確実な実行。
- ・職員の健康管理のための取り組み。
- ・心理的安全性の高い職場づくり。⇒職員同士のコミュニケーションやハラスメント防止。

デジタル人材の育成・確保

- 高度専門人材：市のDXをリード。外部人材等
- DX推進リーダー：将来的に各所属に1人以上を配置。各部局のDXをリード。
- 職員（デジタル利活用）：デジタルリテラシーを高め、デジタル時代の市民ニーズに応える職員を目指す。

全庁的な推進体制

職員一人ひとりが組織の活性化を意識し、自らの成長だけでなく、部下や後輩の成長のために積極的な行動を！