
逗子市人材育成基本方針

お互いに助け合い 柔軟に考え
逗子のために挑戦する職員

2015 年3月 策定

2026 年3月 改定

逗子市

目 次

第1章 人材育成を必要とする背景

- 1 逗子市人材育成基本方針策定にあたって・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 逗子市人材育成基本方針改定にあたって・・・・・・・・・・・・ 2

第2章 私たちが「目指す職員像」

- 1 私たちが目指す職員像・・・・・・・・・・・・ 4
- 2 「目指す職員像」の行動指針・姿勢・・・・・・・・・・・・ 5
- 3 「目指す職員像」の行動指針・姿勢と育成の視点・・・・・・・・ 6

第3章 能力開発の基本的視点と課題

- 1 人材育成・能力開発の基本的視点・・・・・・・・・・・・ 9
- 2 人材育成・能力開発の体制とその推進・・・・・・・・・・・・ 10

第4章 人材育成を支える仕組み

- 1 人材育成施策の見直し・・・・・・・・・・・・ 12
- 2 人材育成サポートプログラムの体系・・・・・・・・・・・・ 13
- 3 自覚を促し意欲を高める職場づくり・・・・・・・・・・・・ 14
- 4 研修制度の推進・・・・・・・・・・・・ 17
- 5 人事諸制度の推進・・・・・・・・・・・・ 18

第5章 人材確保の取組

- 1 公務の魅力の発信に関する取組と試験方式の工夫・・・・・・・・ 20
- 2 人材の採用と確保・・・・・・・・・・・・ 21
- 3 デジタル人材の育成・・・・・・・・・・・・ 22

資料編

第1章 人材育成を必要とする背景

1 逗子市人材育成基本方針策定にあたって（2015年3月策定）

本市では、2015年～2038年の24年間を計画年度とする総合計画において、24年後の本市の将来像を「自然に生かされ、自然を生かすまち」「コミュニティに支えられ、コミュニティを支えるまち」と表しています。

総合計画をはじめとする中長期の計画を進めていく上で本市の最大の課題は「人口減少と少子高齢化を乗り越える持続可能な社会」を築くことであり、新たな市民自治システムの確立、地域包括ケアシステムの構築、子育て・教育環境のさらなる充実及びゼロ・ウェイスト社会の構築を少子高齢化を乗り越える社会基盤をつくるための重要課題としています。

また、逗子市行財政改革基本方針においては、「行政力」「財政力」「組織力」「地域力」の4つの柱の中で取り組むべき基本的な方針を定め、地域力の向上による市民自治・市民協働の進展を図り、逗子の魅力をより一層高める戦略的な施策を強化して、少子高齢化を乗り越える社会基盤を構築することをうたっています。特に、「組織力」の向上の中で、この基本方針で定める「目指す職員像」の実現を図るため、研修、自己啓発等を適切に組み合わせた人材育成を進めるとともに、その観点に立った人事管理、職場環境や仕事の推進プロセスの改善等を行うことにより、総合的な人材育成に努めることと定めています。

こうした本市の様々な課題を解決していくためには、これらの課題を自ら解決できる職員を継続的に育成していく必要があります。この基本方針は、職員が「目指す職員像」やその「行動姿勢」を明らかにするとともに、職員の能力開発のための取組を総合的な視点から定めることで、本市の新しい時代の課題に適切に対応できる人材を育成するための指針とします。

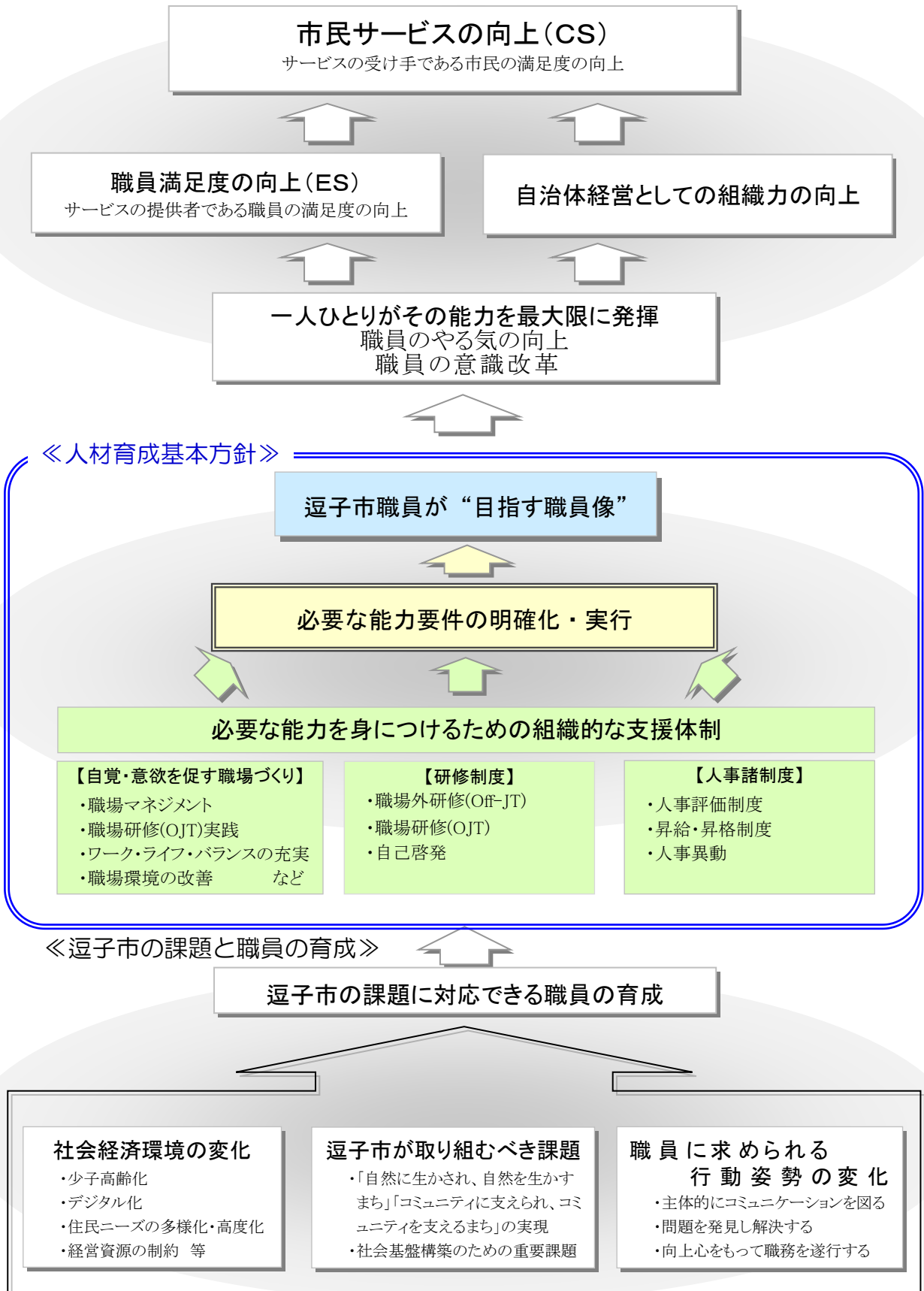
2 逗子市人材育成基本方針改定にあたって（2026 年 3 月改定）

2015 年 3 月の逗子市人材育成基本方針策定から 10 年が経過し、少子高齢化の進行や生産年齢人口の減少、個人のライフプラン・価値観の多様化、デジタル社会の進展などを背景に、本市を取り巻く状況は大きく変化しました。こうした中で、複雑・多様化する行政課題に対応するための、人材の育成や確保の取組の重要性は一層高まっています。

さらに、国（総務省）が 2023 年 12 月に示した「人材育成・確保基本方針策定指針」において、人材育成基本方針に盛り込むべき項目として、これまでの人材育成の項目に加え、人材確保、職場環境の整備、デジタル人材の育成・確保などの項目が示されました。

これらを踏まえ、本市を取り巻く状況や職員の意識変化に対応するとともに、本指針に新たに盛り込むべき項目の追加・修正を行うため、2026 年 3 月に本方針の一部改定を実施します。改定後は、おおむね 10 年を目安に方針の見直しを行います。また、本方針に基づく人材育成の取組の実効性を高めるため、毎年度の取組状況を逗子市行財政改革推進本部会議に報告するとともに、時代や組織の変化等に対応して内容を適宜アップデートします。

人材育成基本方針の背景と位置づけ



第2章 私たちが「目指す職員像」

1 私たちが目指す職員像

社会や市民ニーズの変化や様々な課題に対応しながら、「自然に生かされ、自然を生かすまち」「コミュニティに支えられ、コミュニティを支えるまち」を実現する職員として、目指す職員像を次のとおり定めます。

お互いに助け合い 柔軟に考え 逗子のために挑戦する職員

目指す職員像は、職員に対する意識調査の結果等から、職員にどのような能力や姿勢が求められているかを考え、次のような背景のもと決定しました。

お互いに助け合う = 協調

- ・多様な価値観を尊重し合いながら協力し、チームとして一体感をもって働く職場づくりが求められており、市民のニーズに応えるためには問題の発見・解決能力や円滑なコミュニケーション力が必要になる。

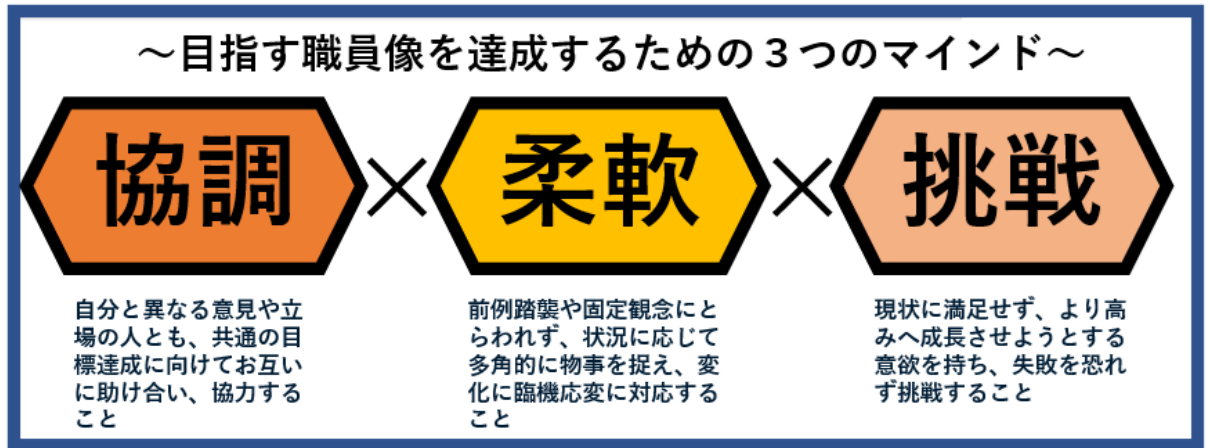
柔軟に考える = 柔軟

- ・社会や技術の急速な変化により、固定観念にとらわれない柔軟な対応力が求められており、想像力・創造力を生かして業務へ取り組む姿勢がこれまで以上に必要になる。

逗子のために挑戦する = 挑戦

- ・職員一人ひとりが「逗子のために働く」という熱意と使命感を持つことが、地域の発展や質の高い行政サービスの実現に欠かせない。
- ・職員一人ひとりが優しさを持って誠実に人や課題に向き合いながら、新しい課題にも果敢に挑み、自ら率先して行動する姿勢が求められている。

目指す職員像を実現するためには、職員一人ひとりがその核心となる3つの意識＝マインドを持って働くことが求められます。



2 「目指す職員像」の行動指針・姿勢

目指す職員像に近づくためには、(1) 基本的な行動指針に従うとともに、「協調」「柔軟」「挑戦」の3つのマインドのもと、(2) 求められる姿勢を身に付けて行動する必要があります。

(1) 基本的な行動指針

基本的な行動指針は、法律に定められた地方公務員である逗子市職員としての基礎的な要件であり、「目指す職員像」の基盤となるものです。本方針では、「逗子のために働く」「コンプライアンスを意識した行動」「コスト・効率性を意識する」の3つを基本的な行動指針と定めます。職員はこれらの行動指針に基づいて行動し、市民の満足を追求するとともに法令や組織のルールを遵守し、最小のコストで最大の効果をあげるよう努めなければなりません。

(2) 求められる姿勢

求められる姿勢は「目指す職員像」に近づくために身に付けるべきものです。本指針では、「主体的にコミュニケーションを図る」「問題を発見し解決する」「向上心をもって職務を遂行する」の3つを求められる姿勢と定めます。

例えば、「主体的にコミュニケーションを図る」の視点では、相手の話を傾聴し、立場や考えを想像して誠意ある対応をすることや自ら進んで仲間を支援すること、「問題を発見し解決する」の視点では、それぞれの職員が自分の仕事について常に問題意識を持ち、課題を把握したうえで改善・改革を進めること、「向上心をもって職務を遂行する」の視点では、逗子市をより良くするために何事にも自ら挑戦することなどが求められます。

「基本的な行動指針」は公務員としての行動の基礎であり、すべての職員が等しくこの指針に基づき行動する必要があります。それに対して、「求められる姿勢」は、「目指す職員像」に近づくために持つべき姿勢であり、職員が職位や職種、職場の実態に応じて、それぞれに必要な行動をとることが求められます。

3 「目指す職員像」の行動指針・姿勢と育成の視点

基本的な行動指針に従い、求められる姿勢を身に付けるために必要な具体的な能力や態度の例を、7ページの図表1で示しています。例えば、求められる姿勢の一つである「主体的にコミュニケーションを図る」については、次のような具体的な能力や態度が挙げられます。

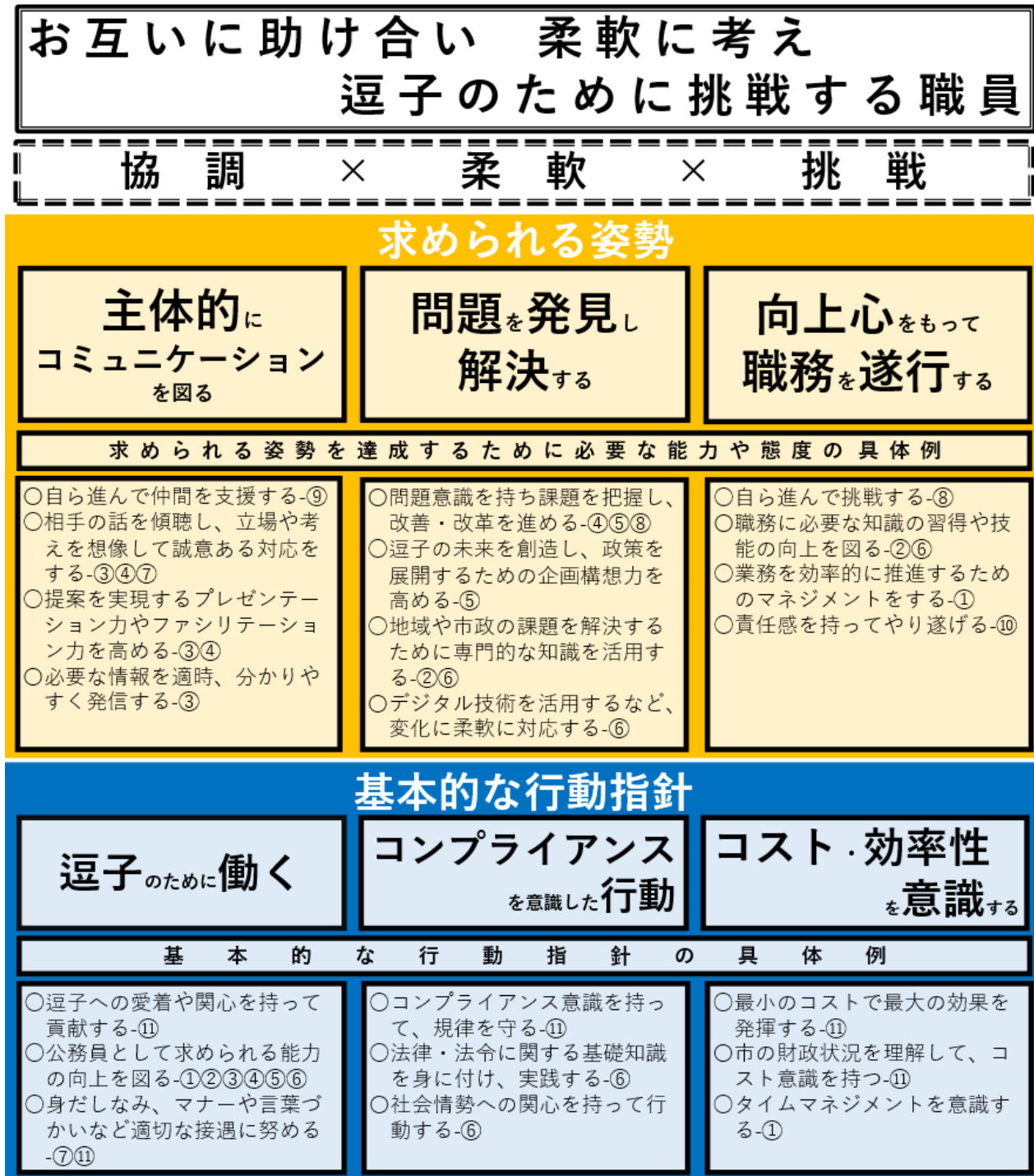
- ・自ら進んで仲間を支援する
- ・相手の話を傾聴し、立場や考えを想像して誠意ある対応をする
- ・提案を実現するプレゼンテーション力やファシリテーション力を高める
- ・必要な情報を適時、分かりやすく発信する

加えて、具体的な能力や態度を育成する視点を、8ページの図表2のとおり能力要素と態度要素ごとに整理しました。図表1に示した具体的な能力や態度と図表2の区分番号との関連を明確にするため、図表1の各能力・態度の項目に、それぞれ対応する図表2の区分番号をハイフン（－）で結び付けて示しています。これにより、具体的な能力や態度がどの育成の視点に属するかが分かるようにしています。

これらの育成の視点に基づき人材育成・能力開発を体系的に進めます。

図表 1

逗子市 「目指す職員像」の行動指針・姿勢



「目指す職員像」の育成の視点（人材育成基本方針 図表2参照）

能力要素	態度要素
①マネジメント系（組織・業務マネジメント）	⑦市民対応
②能力開発系（人材育成、能力開発）	⑧チャレンジ
③コミュニケーション系（折衝、調整、交渉など）	⑨チームワーク/リーダーシップ
④判断系（意思決定、判断、理解など）	⑩責任
⑤企画系（企画・構想、改善工夫など）	⑪規律・姿勢
⑥知識活用系（知識・情報活用）	

図表2 「目指す職員像」の育成の視点（能力要素／態度要素別）

	区分	育成の視点
能力要素	①マネジメント系	目標や計画に基づいて仕事の段取り、進捗管理を行い、状況に応じて手段・方法の修正を図るなどの仕事をマネジメントする力を養います。
	②能力開発系	職務に関する新しい専門知識やスキルの習得など、知識・技術・技能の向上など自らの能力開発を図る力を養います。管理職、監督職の場合、所属職員の長所や短所を踏まえて能力開発の場を与え、適切に指導する力を養います。
	③コミュニケーション系	相手の話を傾聴し、安心感、信頼感を与え、自分の考えや思いを口頭や文書等によりわかりやすく伝える力を養います。管理職、監督職はさらに論理的表現による説得、調整等により相手の理解や協力を取り付ける力を養います。
	④判断系	一般職の場合、仕事や上司の指示内容、関係先（相手）の主張等の要点を正しく把握する力、監督職の場合、現状の問題点・課題に対しの確に優先順位を設定する力、管理職は意思決定や問題発生に際し、適切な解決手順、対応策を選定する力を養います。
	⑤企画系	業務の改善・改革や創造を行い、新たな課題や困難な課題に対応する力を養います。管理職、監督職は、効果的な手段・方法を練り上げ、広い視野に立った構想をとりまとめる力を養います。
	⑥知識活用系	業務に必要な情報収集や期待し求められる知識・技術・技能を身につけ、現場で活かす力を養います。
態度要素	⑦市民対応	市民に対して常に公平に接し、市民の立場に立って考え、親切で誠意ある対応する姿勢を身に付けます。
	⑧チャレンジ	自ら進んで挑戦する姿勢を身に付けます。
	⑨チームワーク／リーダーシップ	チームの一員として、自分の守備範囲以外の仕事でも前向きに協力援助する姿勢を身につけます。管理職の場合、さらに組織全体を協力的な関係にまとめ、部下の持てる力を引き出す力を身に付けます。
	⑩責任	自分に与えられた職務や任せられた仕事は、報告義務を遵守し、最後までやり遂げようとする姿勢を身に付けます。
	⑪規律・姿勢	法令や服務規程及び職場で決めた約束やルールを守り、不正には毅然と立ち向う姿勢を身に付けます。

※職位別、職種別の要素については、逗子市職員人事評価規程第2条の規定による職務別
遂行能力表の着眼点のとおりとする

第3章 能力開発の基本的視点と課題

1 人材育成・能力開発の基本的視点

目指す職員像にふさわしい能力を養成するための、具体的な能力開発の仕組みづくりにおいては、次の点を基本とします。

(1) 職員の意欲を高め、個人の能力を最大限に引き出す仕組みとすること

地方自治体が果たすべき責務が多様化・複雑化する中、課題に対応するために、新たな人的資源を無制限に確保することは困難であり、限られた人材を最大限に活用することが重要です。そのため、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進等をはじめ、職員一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できる仕組みと環境を整備することが不可欠です。

(2) 職員一人ひとりの能力・個性を生かし、自己実現・成長の欲求を満たすとともに、組織力を高める仕組みとすること

「目指す職員像」を実現するために必要な能力は多岐にわたります。また、職員一人ひとりの能力・個性、価値観も多様です。個々の能力・個性を生かしながら、組織目標と個人目標を調和させ、全体の組織力を高めていくことが必要です。

(3) 積極的チャレンジを可能とし、それに応える仕組みとすること

地方自治体は、社会的課題の多様化や急速な環境変化に柔軟に対応することができる組織運営が求められています。そのためには、新たな課題を的確に把握し、積極的かつ柔軟に取り組む職員の育成が不可欠です。そのような職員が適切に評価され、意欲と能力を最大限に発揮できる仕組みや制度を整備するとともに、変化を受け入れ、新しいアイデアや方法を試みることができる組織風土を醸成することも重要です。

2 人材育成・能力開発の体制とその推進

人材育成・能力開発を効率的かつ効果的に推進するためには、全庁の各階層、各職制が一丸となり、それぞれの役割を正しく果たす必要があります。特に人事担当部門及び管理・監督者が主体となり、組織として職員一人ひとりを大切に育てていくという心構えを持って、人材育成・能力開発を推進します。

(1) 人材育成におけるキーパーソンとしての管理・監督者の役割

新しい問題提起や改善提案を行おうとする職員の意欲をそぎ、人材育成や職場の活性化を阻害するような雰囲気職場では、職場全体のやる気が低下します。管理・監督者の意識と行動が職員のやる気や職場の雰囲気を大きく左右することから、管理・監督者はそのことを十分に自覚し、人材育成のキーパーソンとしての責任を果たさなければなりません。人材育成・能力開発において、管理・監督者には次のような役割が求められます。

- ・ 個々の職員の能力開発ニーズを的確に把握し、それぞれの能力や性格に応じて指導する。
- ・ 職員に適切に仕事を割り振り、公正な人事管理を行うことによって意欲的に仕事に取り組ませる。
- ・ 日常の仕事を通しての指導・教育の中心となり、人材育成を行う。

(2) 人材育成の主体としての職員の姿勢

どれだけ人材育成・能力開発策を実施しても、受け手側の職員に学ぶ意欲と姿勢が無ければ効果は期待できません。組織が行う人材育成・能力開発は、意欲ある人に対して、能力を高めるための「ヒント」と「チャンス」と「フィールド」を与えるものです。効果的な人材育成・能力開発のためには、職員は常に向上心を持ち、意欲を持って仕事に取り組むことが重要です。人材育成の主体として、職員には次のような姿勢が求められます。

- ・ 意欲的に自ら能力開発の機会を捉え、自己の能力を高める努力を行うこと

で、自己実現と組織貢献を行う。

- ・自身のキャリアプランについて考え、それを軸に今どうあるべきかを考える。

(3) 人事担当部門の役割

人材育成を組織的・体系的に展開し、学習的風土を維持していくためには、人材育成の仕組みと人事制度を密接に連携させる必要があります。

人材育成・能力開発において、人事担当部門は人材育成のキーパーソンである管理・監督者や人材育成の主体である職員を支援する立場として、次のような役割が求められます。

- ・組織や職員の人材育成・能力開発に関しての必要な情報収集を行い、総合的に支援する。
- ・職員一人ひとりのキャリアプランを考慮し、必要な支援を行う。
- ・本方針を全職員が認知し、理解と定着をさせるため具体的施策を実施する。
- ・本方針に掲げる取組の実施状況を毎年度、逗子市行財政改革推進本部会議に報告し、状況の共有を図る。

第4章 人材育成を支える仕組み

1 人材育成施策の見直し

本方針を現実のものとするためには、職員一人ひとりの自覚や意欲に加え、経営トップをはじめとした上司・先輩・同僚など組織全体での支援が不可欠です。そのため、市が実施している各種の人材育成施策についても、本方針の趣旨を踏まえ、より効果的なものとなるよう見直す必要があります。

人事担当部門を中心に、目指す職員像に求められる能力と態度が確実に身につくよう、次の観点ごとに人材育成を支える仕組みを見直し、強化します。

- ・ **自覚を促し意欲を高める職場づくり**（職場マネジメント、職場研修（OJT）実践、職場環境の改善など）
- ・ **研修制度**（職場外研修（Off-JT）、職場研修（OJT）支援、自己啓発支援など）
- ・ **人事諸制度**（人事評価制度、昇給・昇格制度、人事異動など）

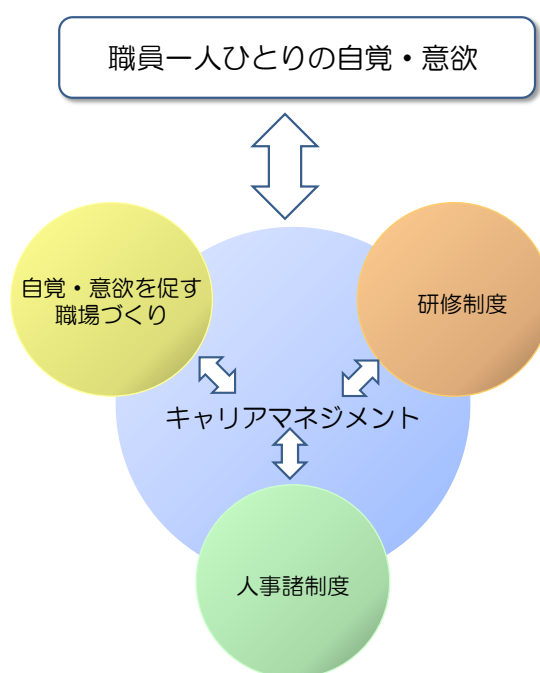
2 人材育成サポートプログラムの体系

人材育成は職員一人ひとりの自覚、意欲を基本としますが、それに加え

- ・ 職場（現場）によるサポート
- ・ 組織（制度）によるサポート

を行うことで、より効果的、効率的に進めることができます。人材育成のためのサポート体系を次のとおりとし、必要な施策（プログラム）を推進していきます。また、職員一人ひとりを大切に育成するという観点からキャリアマネジメントの仕組みを構築します。

図表 人材育成サポートプログラムの体系



組織(制度)によるサポート・人事担当部門によるサポート		
自覚・意欲を促す職場づくり	研修制度	人事諸制度
・ 職場マネジメント ・ 職場研修（OJT）実践 ・ ワーク・ライフ・バランスの充実 ・ 健康管理等に関する取組 ・ メンター制度の実施 ・ 職場環境の改善	・ 職場外研修（Off-JT） ・ 職場研修（OJT）支援 ・ 自己啓発支援	・ 人事評価制度 ・ 昇給・昇格制度 ・ 人事異動

3 自覚を促し意欲を高める職場づくり

職員の自覚・意欲の向上を促し、人材育成を効果的・効率的に進めるためには、研修の充実だけではなく、働きやすい職場環境を整備することや、職場でのさまざまな場面を人材育成に活用することが必要です。具体的には次の項目に取り組みます。

(1) 職場マネジメント

「人材育成」と「組織活性化」を管理・監督者の大きな役割と位置づけ、組織全体の人材育成に対する意識の向上や、良好な職場内コミュニケーション実現のため、総合的なマネジメント力を強化します。

特に、人事評価制度を活用することで、期待役割の共有や強み・成長領域の把握、キャリアマネジメントの推進など、職場における職員育成の実効性を高め、組織力を向上させます。

(2) 職場研修（OJT）実践

職場は、職員が効果的、効率的な職務遂行を通じて、自らの能力を発揮し、能力開発や自己実現を図る場となります。仕事を通しての様々な体験や学習を積み重ねていく“職場研修（OJT）”を計画的、体系的、継続的に実施します。

(3) ワーク・ライフ・バランスの充実

逗子市の持続的な成長には、職員が仕事と私生活を両立できる環境が不可欠です。誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるようにすることが大切です。そのために、各種休暇・休業制度の周知、フレックス制度や週休3日制度など、より柔軟で多様な働き方ができる制度を検討します。また、それらの制度を利用しやすい職場体制の整備や上司・所属職員の理解促進を図ります。

(4) 職場における健康管理等に関する取組

職場における健康管理は、職員の生産性や満足度を向上させるために非常に重要です。適切な健康管理のため、ストレスチェックや長時間勤務職員面接指導、毎月のメンタルヘルス相談等により、必要なフォローアップや健康相談を行います。

心身の不調や疾病等による休職者については、人事担当部門が定期的に状況を確認し、早期復帰に向けた環境づくり等の支援をするとともに、休職者がいる職場のフォロー体制を構築します。

また、各種ハラスメントは、職員の精神的・身体的健康に深刻な影響を与え、能力発揮の妨げになります。各種ハラスメントの防止及び排除のため、「逗子市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき対応するとともに、カスタマーハラスメントについても、職員の安全を確保するため「逗子市職員カスタマーハラスメント対応方針」に基づき適切に対応していきます。全職員がハラスメントのない健全な職場環境で働けるよう、組織全体で取り組みます。

(5) メンター制度の実施

職務経験のある先輩職員（メンター）が、異なる部署の後輩職員（メンティ）に対して、職場内での悩みの相談や問題解決を支援する役割を担うメンター制度は、メンタル面のフォローに非常に効果的です。

メンティにとっては、相談相手ができることで不安や悩みを 1 人で抱え込まずに済むようになること、職場内では得られない学びに繋がることなどのメリットがあり、メンターにとっても、自身のキャリアを振り返り、将来のキャリアプランを考える良い機会となるなど、双方にとってメリットがある制度です。人材育成の一助となるメンター制度の実施にむけ、制度を構築します。

（６）職場環境の改善

職場環境の充実により、職員の働きやすさを向上させるためには、ソフト面とハード面の両方の視点から改善を図る必要があります。

ソフト面では、職員同士の信頼関係を構築し、心理的安全性を高めるため、職場でのコミュニケーションの活性化を図ります。オープンコミュニケーションを促進することで、職員が意見やアイデアを自由に表現できるようになり、組織全体の協力体制が強化されます。

ハード面では、身体的な負担を軽減する作業環境や設備への改善を行うなど、機能的かつ快適な職場環境を整備することで、職員の集中力や業務効率の向上、働くことへのモチベーション向上を図ります。

4 研修制度の推進

(1) 職場外研修 (Off-JT)

本方針で設定された目指す職員像や能力要素と連動し、職員の育成段階に応じた職場外研修 (Off-JT) プログラムを計画し、提供します。また、多様化する市民ニーズや複雑化する業務内容に対応するため、外部研修機関などが行う能力開発研修や専門研修に積極的に職員を派遣します。

(2) 職場研修 (OJT) 支援

職場における人材育成 (OJT) の成否には、指導者となる上司や先輩職員、職場研修 (OJT) のリーダーの能力や姿勢が大きく影響します。そのため、特に職場研修 (OJT) のリーダーに対して、職場研修 (OJT) の技法や進め方、コーチング、コミュニケーションなどを学ぶ実践的な研修プログラムを実施します。

(3) 自己啓発支援

能力開発は、職員の主体的な取組と、多様な学習機会の提供等の支援とがあいまって、より大きな効果をあげるものと考えられます。職員の主体的な学びを支援するため、通信教育や自己研修プログラムへの支援など、リスキリングやスキルアップに資する効果的な手法を検討します。

(4) その他の研修制度

地域の広域連携や相互理解の推進を図るとともに、先進的な施策や地域の特性を活かした行政運営などを実地で学び、異なる視点で地域の行政を捉えることで幅広い視野を養成するため、引き続き国・県・他市町村との交流を進めます。

また、技能労務職や会計年度任用職員等に対する公務員倫理、接遇等の必要な研修プログラムを実施します。

5 人事諸制度の推進

目指す職員像やそれを支える能力・態度等に合わせて、人事諸制度の見直しを図ります。

(1) 人事評価制度

これまで、人事評価は人材育成に主眼を置き実施しており、人事評価結果の反映については、勤勉手当を対象にしてきました。しかし、人事評価制度開始からの間に職員の意識が変化し、昇給・昇格等は業務の結果（成果・業績）や能力を重視して決めるべきとの傾向が強まっています。このような意識の変化に合わせて、人事評価結果をこれまでの勤勉手当への反映に加え、職員の昇給・昇格等に適切に反映させることを検討します。人事評価結果を昇給・昇格等に反映するにあたっては、より公平公正な評価制度の運営に努めます。

(2) 昇給・昇格制度

職員一人ひとりの希望やキャリアプランを考慮するとともに、転職者や経験者採用が増えている状況を踏まえ、一律の昇給・昇格制度を見直し、成果・業績や能力に応じた昇給・昇格制度の導入等、職員のキャリアアップにつながる制度を検討します。また、昇格は性別等にかかわらず能力によって行い、誰もが活躍できる職場づくりを推進します。

(3) 人事異動

採用から10年目までを育成期と位置づけ、経験・能力・専門知識を身に付けるために3～4年程度を目安とした人事異動に努めます。定期的な異動により、さまざまな部署や業務を経験することで、幅広い視野を持つ職員への成長を促し、将来的なキャリアパスを広げることを目指します。

10年目以降は職員一人ひとりの経歴や能力・専門性、キャリアプランなどを総合的に勘案した人事異動に取り組みます。

（４）その他の人事施策

就業価値観の多様化、雇用形態の変化など近年の人事を巡る環境変化に対応するとともに、将来を見越した人事施策に取り組めます。営利企業への従事等（兼業）許可制度の運用をより柔軟化し、職員が地域社会の課題解決や活性化に積極的に貢献できる機会を広げるとともに、多様な経験を通じた職員一人ひとりの自律的なキャリア形成の支援・促進を図ります。

第5章 人材確保の取組

1 公務の魅力の発信に関する取組と試験方式の工夫

逗子市職員にふさわしい人材を確保するためには、まずは逗子市職員として働くことの魅力を発信し、公務や逗子市で働くことへの関心を高めることが重要です。

また、人材確保のためのアプローチとして、受験機会をより多くの求職者に広げるために、より多様な試験方式の導入を検討します。

(1) 採用試験案内のホームページの充実

採用試験案内のホームページは、応募者にとって重要な情報源のひとつです。採用側にとっても、逗子市職員としてどのような業務に従事するかを事前に伝えることで、入庁後のミスマッチを軽減することができます。応募者のニーズを精査し、求められる情報を分かりやすく提供することができるよう、ホームページの充実を図ります。

また、シティプロモーションと連動し、逗子市の雰囲気や魅力を伝えることで、職員として働くイメージができるよう創意工夫に努めます。

(2) SNSを活用した魅力の発信

SNSは特に若年層に人気のある情報発信プラットフォームです。SNSで公務の魅力や逗子市職員の仕事を積極的に発信することで、若年層の逗子市や公務への関心を喚起します。SNSの活用にあたっては、逗子市ソーシャルメディア利活用ガイドラインを遵守するとともに、機器や通信環境の整備を行い、円滑かつ安全な情報発信を推進します。

(3) 多様な試験方式の工夫

より多くの人材に採用試験を受験してもらうため、受験者の負担を軽減するような受験手続や試験方式の工夫や、受験対象者の拡大の取組を行う必要があります。これまで、受験申込みのオンライン受付やテストセンターの活用等の工夫や、既卒・第二新卒を対象とした採用試験やICT・デジタル枠での採用試験の実施等の取組を行ってきました。今後も逗子市職員にふさわしい人材を確保するため、年齢上限の引上げや通年募集枠の設置等、多様な試験方式や手法を検討します。

2 人材の採用と確保

(1) 多様な人材の採用

多様な人材の確保という観点から、経験者採用や外部人材の活用により多様な経験や知識・技能、専門性を持つ人材を採用します。そのためには、他自治体や民間企業との比較を踏まえた適正な給与水準の確保や、経験者採用職員の職務経験を適切に反映した昇格制度への見直しなど、処遇改善を図ることが必要です。

また、育児や介護等を理由に退職を余儀なくされた職員が、試験を経て再び職員になることができる制度等の導入を検討します。

さらに、インターンシップについては、市と求職者との信頼関係の構築や多様な人材を採用するためのパイプライン形成など、採用の一助となるため、積極的な実施を検討します。

(2) 計画的な人材の確保

幅広い年齢層を対象とした採用試験を実施していることを踏まえ、特定の年代に職員数が偏らないよう組織全体の年齢構成を考慮した、計画的・戦略的な人材の確保に努めます。

(3) 人材流出の防止

人材の確保のためには、採用活動だけではなく、在職している職員の流出を防ぐことも重要です。職員は逗子市にとって財産＝人財であると捉え、組織として職員一人ひとりを大切にするとともに、職員同士がお互いに認め合い、高め合えるような組織風土の形成を図ります。

こうした組織としての姿勢と、職員同士の良好な関係性が職員のエンゲージメントを高め、結果として人材の流出防止につながります。そのために、本方針に基づいた挑戦しやすく働きやすい職場の雰囲気づくりや人事諸制度の推進等に努めます。

3 デジタル人材の育成

少子高齢化の進行や生産年齢人口の減少など、今後、労働力の絶対量が不足することが見込まれています。また、デジタル社会の急速な進展に伴い、市民の生活様式や行政サービスへの期待も大きく変化しています。

こうした中、職員一人ひとりがデジタル技術を活用し、業務の効率化や生産性の向上を図るとともに、行政課題の解決や新たな行政サービスを創造し、デジタル時代の市民ニーズに合った行政サービスを継続的に提供できる組織へと変革していかなければなりません。このような変革を実現するためには、すべての職員が、デジタル技術を主体的に活用し、業務効率化や行政サービスの向上に取り組むデジタル人材となるよう、育成していくことが重要です。

デジタル人材の育成に当たっては、「逗子市DX推進ビジョン」に基づき、引き続きデジタル化・DXに関する研修等を実施します。すべての職員のデジタルスキルの向上とDXを牽引する職員の育成を目指し、デジタル推進担当部門と研修担当部門が協力して、より組織的かつ計画的な人材育成を進めます。