



# 八戸市人材育成・確保基本方針

Hachinohe City Human Resources Management Strategy

令和7年3月

# 目 次

全体方針		個別戦略	
<b>I 方針の目的</b>		<b>V 人材育成戦略 &lt;職員の成長を促す取組&gt;</b>	
方針策定の背景	… 4	01_人材育成プログラムの整備と充実	… 22
解決すべき課題	… 5	02_人を育て活かす人事管理	… 23
方針策定の目的	… 6	03_職員の主体的なキャリア形成の支援	… 24
他計画との関係性	… 7		
<b>II 目指すべき組織・職員の姿</b>		<b>VI 人材確保戦略 &lt;多様な人材の確保に向けた取組&gt;</b>	
組織運営のビジョン	… 9	01_「選ばれる市役所」になるための魅力発信	… 27
目指すべき組織像	… 10	02_多様な人材の確保に向けた制度設計	… 28
求められる職員の姿	… 11	03_外部人材の活用	… 29
<b>III 職位ごとの役割・求められる能力</b>		<b>VII スペシャリストの育成・確保</b>	
職位に応じた役割	… 14	01_DX人材の育成・確保	… 32
職員に求められる能力	… 15	02_専門分野の人材育成・確保	… 33
<b>IV 推進体制</b>		<b>VIII 働きやすい職場環境の整備</b>	
全庁の推進体制	… 17	01_ワークライフバランスの向上	… 36
エンゲージメント調査	… 18	02_働きやすい職場づくり	… 37
対象期間・方針の改訂時期	… 19	03_こころとからだの健康増進	… 38

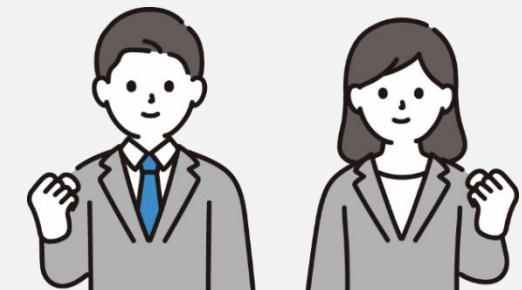


# I 方針の目的

方針策定の背景 ／ 解決すべき課題 ／ 方針策定の目的 ／ 他計画との関係性



- 平成9年に国から「地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針」が示され、自治体に人材育成基本方針の策定が要請されたことをきっかけに、平成11年に「八戸市人材育成基本指針」を策定し、多様な行政ニーズに主体的に取り組む人材の計画的な育成や、行政課題に積極的に取り組んでいく職場風土づくりを推進してきました。
- その後、平成21年に市の指針を改訂して、隨時、取組の見直しを図りながら人材育成を進めてきましたが、少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少をはじめとして、個人のライフプランや価値観の多様化、大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展など、地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化しており、複雑化する行政課題に対応していくには、職員の能力開発の重要性が以前にも増して高まっています。
- 加えて、人口減少と労働力不足の進行に伴い、民間企業を含めた人材獲得の競争が激しくなっているほか、自治体の職員採用試験の競争倍率も年々減少傾向にあるなど、今後の行政を担う人材を獲得すること自体が、非常に困難な状況にあります。
- このような中、八戸市が将来にわたって質の高い行政サービスを維持し、持続可能で自立した自治体であり続けるには、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、主体的に仕事に取り組みながら、組織全体のパフォーマンスの向上を図っていくことが必要です。
- この方針は、今後どのように職員を育成・確保していくのかを改めて見つめ直し、より効果的かつ戦略的に人事施策を展開していくため、旧指針を全面的に改訂した新しい方針として策定したものです。人事行政全般にわたる理念や方向性を組織全体で共有しながら、職員一人ひとりが成長し続けるための「道しるべ」として、方針に基づく様々な取組を推進していきます。



#### 社会の変化に対応できる人材の育成・確保

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、当市の人口は2050年には151,087人まで減少するとされ、15～64歳の生産年齢人口も毎年減少していく見込みです。今後は、他自治体のみならず、民間企業を含めて人材の獲得競争が激しくなり、人材の流動化が組織の運営基盤に大きな影響を与えることが懸念されます。

そのような中でも、社会情勢の急速な変化や、複雑化・多様化する行政課題に対応していくには、職員に求められる能力等を再整理し、職員の成長を支援する人材育成や多様な人材の確保に積極的に取り組むとともに、専門知識や技術を持つ人材の獲得・育成を進め、組織全体のパフォーマンスの向上につなげる必要があります。



#### 今後必要なこと

職員の成長を  
支援する人材育成

多様な人材の確保

専門人材の  
獲得と育成

#### 「やりがい」を持ちながら、心身ともに健康に働く環境の整備

近年は、働き方に対する意識として、「仕事のやりがい」「組織に貢献している実感」「自己成長」が官民を問わず重視されるようになっています。職員が仕事に対してやりがいを感じ、組織の目標達成に貢献している実感を得ながら働くとともに、多様な働き方の中で自分の将来を具体的にイメージしながら成長していく職場環境があることが重要になっています。

また、平成30年の働き方改革関連法の成立をきっかけに、職員が心身ともに健康で、ワークライフバランスを保ちながら働くことができる環境の整備が求められるようになりました。そうした中では、時間外勤務の縮減や年次休暇の取得推進も重要な要素であり、メンタルヘルス対策などの職員の健康管理についても効果的に運用していくことが必要です。

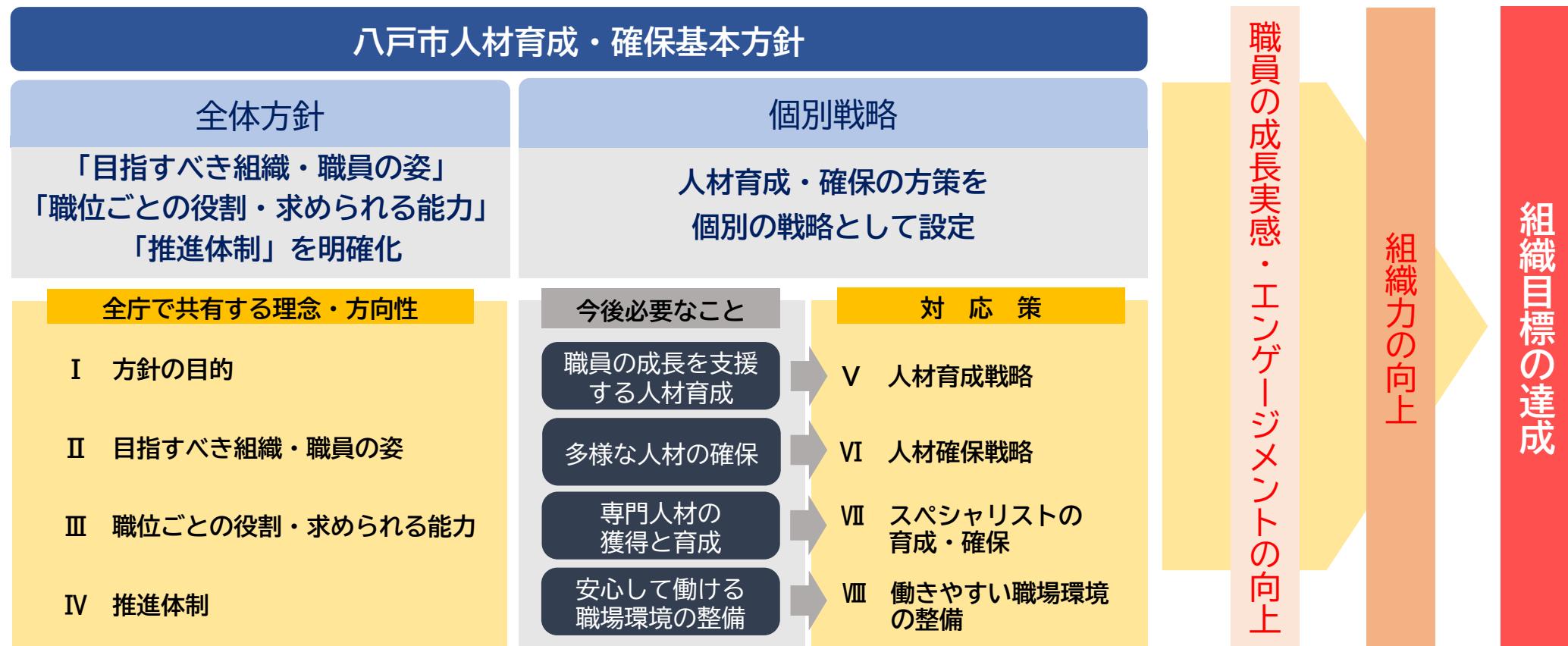


安心して働く  
職場環境の整備

## ■方針策定の目的

### 1 方針の目的

この方針の目的は、組織の目標達成に向けた人事行政全般にわたる理念と方向性を示し、様々な課題を職員一人ひとりのチカラを結集して克服していくための戦略を定めることにあります。変化の激しい時代の中で、職員が自身の成長を実感しながらエンゲージメントを高め、それぞれが主体的かつ積極的に仕事に取り組むことで組織力の向上を図り、組織全体の目標達成につながっていくよう、この方針を八戸市的人事行政の「道しるべ」とします。



## 人材は施策・事業推進の原動力

市の施策・事業の推進には、明確なビジョンに基づく組織づくりと、原動力となる人材の育成・確保が必要不可欠です。

この方針は、八戸市の組織マネジメントの方向性や、これからの人材育成・人材確保の戦略を示すと同時に、市の総合計画や行財政改革大綱、デジタル推進計画などの各種計画を推進するための人事施策の指針として、重要な役割を担います。

八戸市総合計画	八戸市行財政改革大綱
7次計画では、まちづくり推進のための3つの行動指針の中に、行財政改革の推進を記載	8次大綱では、改革3本柱の1つとして、組織運営の最適化と人材育成の推進を設定
その他の各種計画	
・八戸市デジタル推進計画（府内BPRの推進、情報資産の最適化などを記載） ・各部署が所管する重要施策の推進計画	

人材育成・確保の取り組みを  
施策推進の原動力に！

### 八戸市人材育成・確保基本方針

- > 求められる組織像・職員像を明確化
- > 人材育成・確保の戦略的な実施を明示



## II 目指すべき組織・職員の姿

組織運営のビジョン ／ 目指すべき組織像 ／ 求められる職員の姿



### 「市民の幸せ」を実現するために

市役所の使命と存在意義は、「市民の幸せ」を実現することにあります。地方自治法の第1条では、

“地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担う”

と掲げられており、われわれ八戸市役所の職員も、市民一人ひとりの幸せを実現するため行動していくことが求められます。

この方針は、「市民の幸せ」の実現のため目指すべき組織の姿や、求められる職員の姿を示した上で、今後の人材確保・育成に関わる取り組みの土台になります。

八戸市役所の使命：

「市民の幸せ」を実現すること

目指すべき組織像：

変革に挑戦し、未来に向けて行動する市役所

求められる職員の姿：

八戸を愛し、ともに考え、成長意欲をもって前向きにチャレンジする職員

## 変革に挑戦し、未来に向けて行動する市役所

これまでの八戸市は、先人達のたゆみない努力によって困難を乗り越え、恵まれた地域資源を活かして、全国有数の水産都市、北東北屈指の工業都市として発展してきました。

変化の激しい時代を迎え、今後、新たな行政課題への対応や市民サービスの向上に取り組んでいくためには、市民に寄り添いながら、八戸市の歴史を支えた先人達のように変革を恐れず挑戦し続け、より良い未来の創造に向けて具体的に行動する組織であることが必要です。

職員が仕事にやりがいを感じ、チャレンジできる環境があること。日頃から活発に意見を交わしながら、柔軟な発想で新しい価値を創造できること。部署の垣根を越えて連携し、組織全体で行政課題に立ち向かっていけること。

これからの八戸市役所は、そうした目指すべき組織の姿を大切にしながら、人材の育成と確保に取り組んでいきます。



# 八戸を愛し、ともに考え、成長意欲をもって前向きにチャレンジする職員

八戸市役所の職員として求められる姿は、目指すべき組織像の中での、職員一人ひとりの行動指針になるものです。

八戸という「まち」に愛着を感じ、文化や歴史に誇りを持つことは、八戸の発展に貢献する意欲と、仕事に対する使命感を高めます。

市民に寄り添って一緒に八戸の将来を考え、職員同士で知恵を出し合い協力しながら仕事にあたる姿勢は、社会の変化に柔軟に対応できる強い組織の土台になります。

そして、職員一人ひとりが意欲的に課題解決に挑戦し、信頼ある職員として成長していくことは、職員がやりがいを感じながら生き生きと仕事を続け、エンゲージメントが高く働きがいがある職場をつくることにつながります。

八戸を愛し、ともに考え、成長する意欲をもって前向きにチャレンジする職員を目指しましょう。





### III 職位ごとの役割・求められる能力

職位に応じた役割／職員に求められる能力



### 職員に求められる能力や役割を明確化

「求められる職員の姿」を、職位ごとの役割とそれに必要な能力として具体的に定め、標準職務遂行能力として人事評価に反映させるとともに、職位に応じて実施する研修のカリキュラムに活かしていきます。

また、それぞれの職位の役割を把握することで職員相互の仕事への理解が深まり、円滑な組織運営につながるだけではなく、昇任前に上位職の役割や責務を確認して、キャリアプランを考えるきっかけにもなります。自分以外の職の役割を意識しながら、積極的に仕事にあたりましょう。



#### 職位に応じた役割

職 位	役 割
部長級	行政経営の責任者
次長級	施策推進の責任者
課長級	所属組織の管理者
課長補佐級 班長級	職場の実務マネージャー
主査級	周囲をサポートし 組織に貢献する職員
主事級	基礎能力を身に付け 業務を推進する職員

#### 求められる能力

組織運営力

施策推進力

業務遂行力

姿勢・心構え

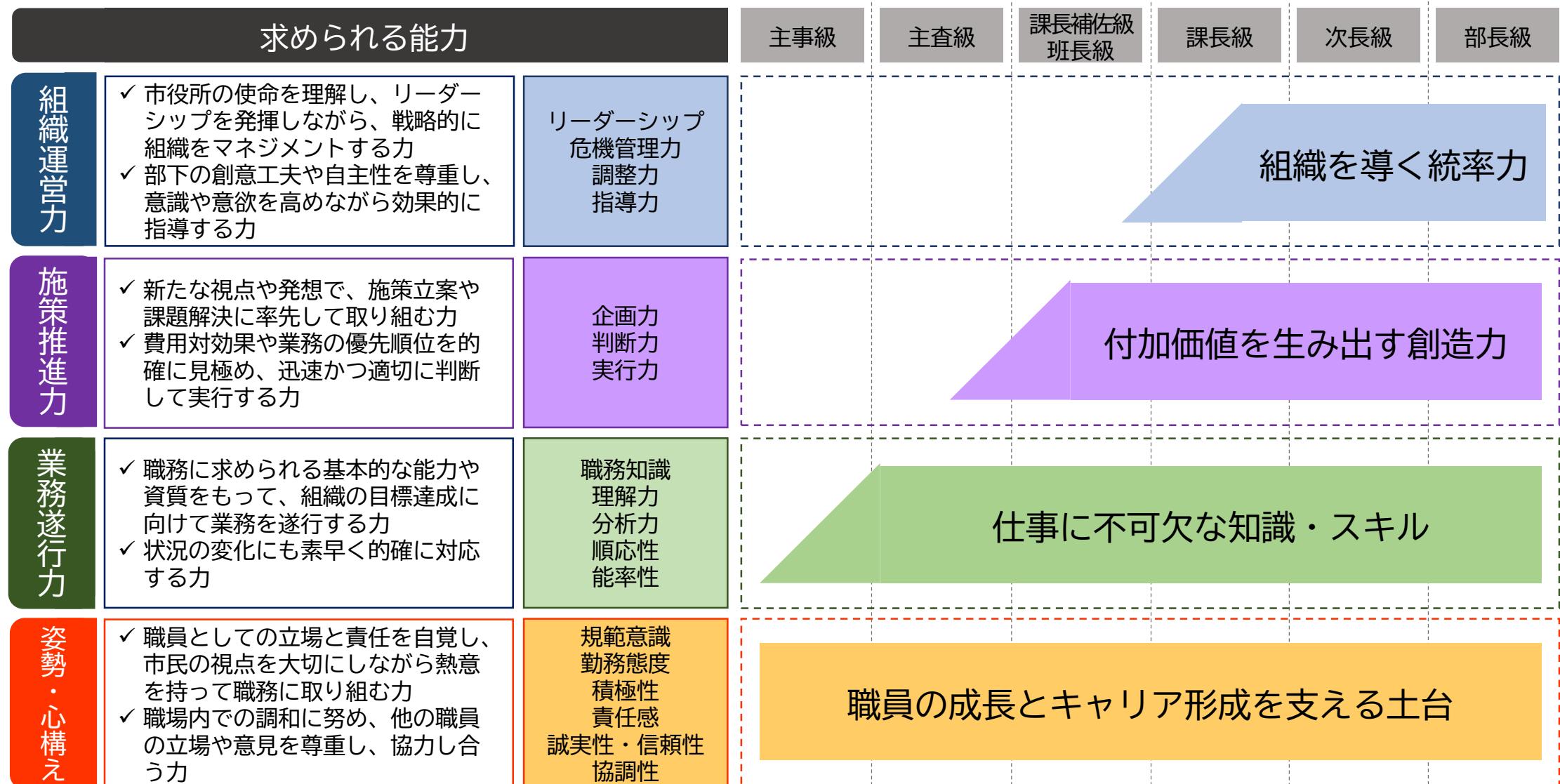
## ■職位に応じた役割

### III 職位ごとの役割・求められる能力

職 位	役 割	内 容
部長級	行政経営の責任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政経営と組織のマネジメントを先導する責任者として、部の政策目標を明確に示し、リーダーシップを持って着実に業務を推進する。</li> <li>・部の職員が生き生きと働くことができるような、良好な職場環境を保持する。</li> </ul>
次長級	施策推進の責任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部の施策を推進する責任者として、部長の組織マネジメントを補佐しながら、部内各課や他部署との調整などにリーダーシップを発揮して、業務の円滑な遂行に導く。</li> <li>・部内の人材育成や組織の活性化を牽引する。</li> </ul>
課長級	所属組織の管理者	所属組織の管理者として、所属の目標・業務を進行管理しながら、人材育成や働きやすい職場づくりを通じた職場のマネジメントを推進する。
課長補佐級 班長級	職場の実務マネージャー	職場の実務のマネージャーとして、課長と連携しながら所属の業務や課題を把握し、知識と経験を活かして同僚に適切な助言・指導を行う。
主査級	周囲をサポートし組織に貢献する職員	業務に必要な知識や経験を積みながら、グループの業務を把握して周囲をサポートし、着実に業務を遂行するとともに、後輩職員の育成に積極的に取り組む。
主事級	基礎能力を身に付け業務を推進する職員	業務に必要な基礎能力を身に付け、同僚や上司とコミュニケーションを取りながら所属の業務推進に貢献する。
高齢期職員 （役職定年者・再任用職員など）	経験・知識を活かして若手や管理職をサポートする職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでに培ってきた経験や専門的な知識を活かして、自らも率先して業務を遂行するとともに、若手の育成に貢献する。</li> <li>・管理職経験者については、現職の管理職からの相談対応や、業務改善に取り組む。</li> </ul>

## ■職員に求められる能力

### III 職位ごとの役割・求められる能力





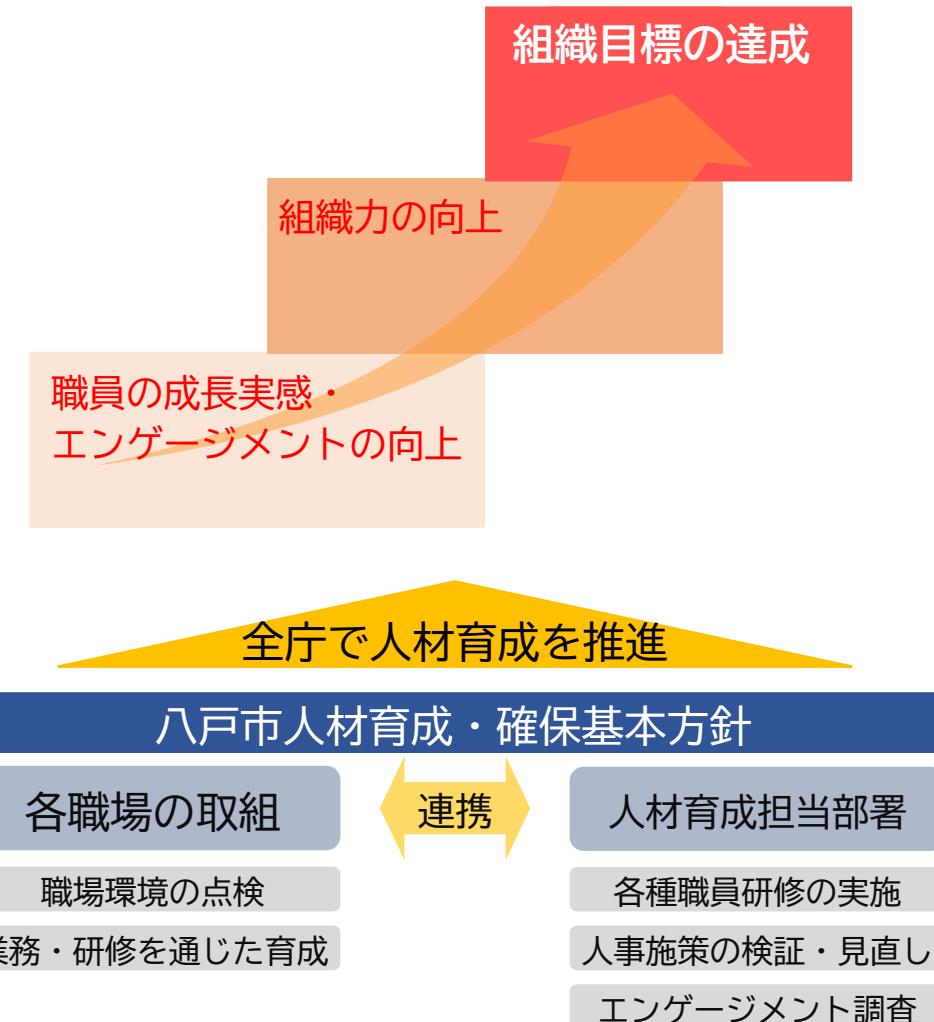
## IV 推進体制

全庁の推進体制／エンゲージメント調査／対象期間・方針の改訂時期



### 全庁を挙げて人材育成を推進

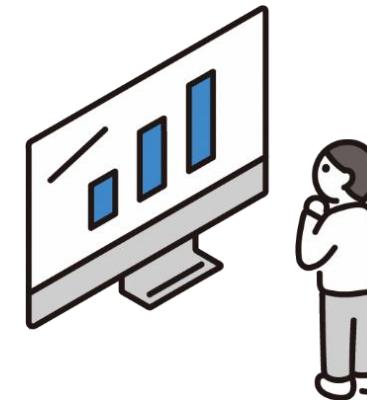
- 人材育成を推進していくためには、各部署と人材育成担当部署が連携し、全庁を挙げて体制を構築することが必要です。
- 各部署では、人材育成の現状や課題を隨時把握し、人材育成担当部署と情報共有しながら、業務や職場内研修を通じた人材の育成に取り組んでいくことが求められます。
- 人材育成担当部署は、各種職員研修の実施や人事施策の検証・見直しを進めるとともに、各所属における人材育成の取組を適切に支援する役割を担います。
- また、職員が成長を実感しながら仕事に取り組み、組織全体のパフォーマンスの向上につながるよう、職員のエンゲージメント調査を実施して、結果をフィードバックし、必要に応じて人事施策に反映していきます。



### 組織力と市民サービスの質を高めるために

職員の成長実感や、組織目標に貢献する意識などの状況を把握する1つの方法として、職員が仕事に対して意欲を持って主体的に取り組んでいるかなどを数値で「見える化」するエンゲージメント調査を随時実施します。

調査結果を分析して課題を洗い出し、職員の意識向上や、職場改善につながる取組を計画・実践することで、組織力と市民サービスの質を高めることを目指します。



#### 調査の狙い

- ✓ 職員の仕事へのやりがいや組織との一体感を測定して、強みと弱みを把握した上で、適切な改善策を実施するため。
- ✓ 職員がモチベーションを高く持って、能力を最大限に発揮しながら働く環境をつくり、結果として質の高い行政サービスを提供するため。
- ✓ 調査結果をフィードバックして、マネジメントを見直す機会を創出するため。

八戸市人材育成・確保基本方針の対象期間は、令和7年から5年間とします。その後は、社会情勢の変化や各種取組の進捗に合わせて方針の内容を点検し、5年おきを目途に方針を見直して、人事施策を効果的に展開していきます。

八戸市総合計画

第7次総合計画  
(令和4年～8年)

第8次総合計画  
(令和9年～)

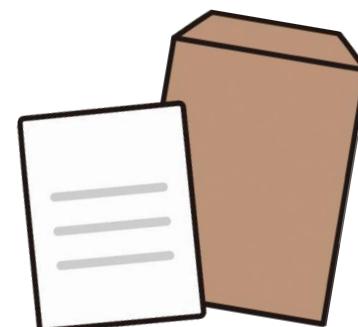
八戸市行財政改革大綱

第7次大綱  
(令和2年～6年)

第8次大綱  
(令和7年～11年)

八戸市人材育成・確保基本方針

令和7年～（5年を目途に見直し）





## ▽ 人材育成戦略 <職員の成長を促す取組>



### 職員の自発的な成長を促す育成戦略

日々変化する行政課題に的確に対応していくためには、職員が自発的に様々な知識や技術を習得し、積極的に課題解決に挑戦していく姿勢が必要です。

さらには、職員一人ひとりが将来のキャリアに不安を持つことなく、やりがいを感じながら仕事に取り組み、成長していくことができる環境を整えることも重要です。

以上を踏まえて、職員の自発的な成長を促す戦略を展開していきます。

### Strategy Package

#### 01\_人材育成プログラムの整備と充実

- >研修体系の見直しと職員研修の充実
- >リスキリング（学び直し）の機会提供
- >OJTの充実

#### 02\_人を育て活かす人事管理

- >職員の能力を活かす人員配置
- >人事評価制度の見直し
- >グループ制の最大限の活用

#### 03\_職員の主体的なキャリア形成の支援

- >eラーニング等の活用
- >資格取得支援制度の見直し
- >キャリアデザイン支援



### 01 人材育成プログラムの整備と充実

- ✓ 市では、これまで階層別の職員研修や、各種特別研修を通じて人材育成の取組を推進してきました。
- ✓ 今後は職員がさらにスキルアップできるよう、職位や専門性に応じて研修体系を随時見直し、効果的かつ効率的な人材育成プログラムのもとで研修を実施します。
- ✓ また、日々の業務を通じた人材育成の重要な要素である各職場でのOJT (On the Job Training) の充実など、組織全体で人材を育成する機運の醸成にも取り組みます。

#### ◆ 研修体系の見直しと職員研修の充実

職位毎に求められる能力を限られた時間の中で身に付けられるよう、カリキュラムや内容を随時見直し、研修の充実を図ります。また、映像によるリモート研修など、受講しやすい環境の整備にも取り組みます。

#### ◆ リスキリング（学び直し）の機会提供

職員が既に備えている知識や技術を学び直し、さらに高めていくため、各種研修機関への派遣や、民間企業との交流など、リスキリングの機会の充実を図ります。

#### ◆ OJTの充実

部下や後輩職員の指導にあたる職員が、職場でのOJTを通じて人材育成を円滑に行えるよう、各部署の業務に応じた育成方針の作成や、業務マニュアルを活用した職場内研修などを通じて、職場での人材育成の充実を図ります。

### 02\_人を育て活かす人事管理

- ✓ 職員の人員配置や人事評価などの各種人事施策は、組織目標の達成に向けて適切かつ戦略的に行う必要がありますが、その中では、職員が積極的に仕事に取り組み、自己の成長や組織への貢献を実感できることが求められます。
- ✓ 職員の能力が最大限に発揮され、やりがいをもって仕事に取り組めるよう、人を育て活かす人事管理に努めます。

#### ◆ 職員の能力を活かす人員配置

職員のモチベーションアップと組織運営の安定化の両立を図るため、職員の知識や技能、取得した資格などを可能な限り人員配置に反映し、職員の能力が最大限に発揮される体制を構築します。

#### ◆ 人事評価制度の見直し

職員の能力と業績を評価する人事評価制度について、評価項目やフィードバックの手法などの内容を見直し、より公正で客観的な評価を通じて、職員の仕事に対する意識向上や、職場における人材マネジメントの強化を図ります。

#### ◆ グループ制の最大限の活用

各部署で運用している「グループ制」について、グループ間の連携を人材育成のツールとして最大限に活用する取組を推進します。（他グループの業務に関する職場内研修、グループ間のメンバーチェンジ など）

### 03\_職員の主体的なキャリア形成の支援

- ✓ 職員が自ら積極的に「学ぶ」ことは、職員本人のスキルアップと、組織力の底上げにつながります。
- ✓ 業務外でも幅広い知識や経験を養えるよう、自発的な学習を支援する体制を強化するとともに、職員それぞれの価値観やライフステージに合わせたキャリア形成を支援する取組を推進します。

#### ◆ eラーニング等の活用

現在運用している職員向けのe ラーニングを活用し、職員の自発的な学習を支援します。また、外部の研修機関等が運営しているオンライン研修の積極的な活用を促進します。

#### ◆ 資格取得支援制度の見直し

市の施策推進に有用な資格の取得を支援する助成制度について、対象資格の拡充や助成額の見直しを図り、職員のスキルアップを支援します。

#### ◆ キャリアデザイン支援

職員向け研修に、職員の知識や経験を将来の働き方等にどう活かすかを考える「キャリアデザイン」の要素を取り入れるなど、職員の主体的なキャリア形成をサポートしていきます。



## VI 人材確保戦略 <多様な人材の確保に向けた取組>



## 組織力を高める人材確保戦略

複雑化・多様化する行政課題に対応していくには、人材育成と併せて、優秀な人材を獲得して組織力を高めていくことが必要です。しかし近年は、少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少に伴って、人材確保が非常に難しい状況にあります。

こうした中では、就職先として「選ばれる」ような魅力発信や、多様な人材の確保に向けた採用に関する制度の充実が求められます。

## Strategy Package

### 01\_「選ばれる市役所」になるための魅力発信

- >広報活動の強化
- >採用説明会・イベントの開催
- >インターンシップの充実

### 02\_多様な人材の確保に向けた制度設計

- >試験制度の見直し
- >多様な採用枠の創設

### 03\_外部人材の活用

- >副業人材の活用
- >公的機関や民間企業との人事交流



### 01\_「選ばれる市役所」になるための魅力発信

- ✓ 多様な人材を獲得していくためには、八戸市で働くことの魅力を高め、広く発信し、就職先として「選ばれる」ようになる工夫が必要です。
- ✓ また、市の業務内容や職場環境を事前に理解してもらうことも、採用後のミスマッチによる離職を防ぐ上で重要になります。
- ✓ そのため、就職説明会や各種イベントを通じて市の仕事を知ってもらう機会の提供に努めるとともに、若い世代に働きかける情報発信の強化などに取り組みます。

#### ◆ 広報活動の強化

就活中の学生を惹きつける職員採用専用のホームページの作成、SNSを通じた魅力発信など、採用に係る広報活動の強化を図ります。

#### ◆ 採用説明会・イベントの開催

八戸市で働くことの魅力をアピールする機会として、高校や大学、民間企業などが開催する就職説明会に積極的に参加するほか、オンライン相談会や保護者向けセミナーの開催など、就職活動のニーズに合わせた取組を推進します。

#### ◆ インターンシップの充実

職場体験を通じて市の仕事への理解を深めてもらう「インターンシップ」の受入体制の充実を図り、事務系・技術系を問わず多くの受験希望者にアプローチする仕組みを強化します。

### 02 多様な人材の確保に向けた制度設計

- ✓ 多様化・複雑化する行政課題に的確に対応できる知識や技能、専門性を有する人材を幅広い分野で獲得していくには、時代に即した試験制度の導入や、様々な形の採用方法を取り入れる必要があります。
- ✓ そのため、試験内容の見直しや多様な採用枠の創設などを検討し、今後の市の行政を担う優秀な人材の確保に取り組みます。

#### ◆ 試験制度の見直し

受験資格の緩和や試験科目の変更、新たな試験の導入などの試験制度の見直しにより、受験機会の拡大と優秀な人材の確保につながる制度への転換を目指します。

#### ◆ 多様な採用枠の創設

社会人経験枠の拡充や「UIJターン」就職希望者の枠の創設のほか、育児・介護などの事情で退職した職員を再び採用する「カムバック採用」など、様々な採用の方法を検討し、幅広い人材の確保に努めます。

### 03 外部人材の活用

- ✓ 今後、様々な行政課題を解決していくには、専門的な知識や経験を有する人材の活用が重要な鍵となります。
- ✓ 高度で専門性の高いスキルを持ち、かつ地域の課題解決に熱意のある人材を積極的に活用するほか、他の公的機関や民間企業との人事交流を促進して外部の発想を取り入れ、組織の活性化につなげます。

#### ◆ 副業人材の活用

職員のみでは解決が難しい課題への対応のため、総務省の「地域活性化起業人制度」などを活用した、外部副業人材の任用を進めます。

#### ◆ 公的機関や民間企業との人事交流

公的機関や民間企業との人事交流を通じて、職員の幅広い経験や多角的な視野を養い、外部の専門的な知識や自由な発想を、市の施策・事業の充実に活かします。



## VII スペシャリストの育成・確保



### 専門知識・技術を活かすために

今後、社会情勢の変化に伴う行政課題への対応にあたっては、デジタル技術を有効に活用して業務を改善していくことが重要です。そのためには、全職員がデジタルに関するスキルアップを図るとともに、専門知識や技術を駆使してDXを推進できる人材を確保することが求められます。

あわせて、福祉や保健、土木、建築などの専門分野の施策推進には、高度な専門知識・技術と実務経験を持つ職員の活躍が不可欠です。

特に近年は、複雑化する地域の健康課題や新しい感染症への対応、公共インフラの老朽化や公共施設の適正管理に係る対策など、専門性の高い施策や事業の推進に欠かせない“スペシャリスト”的の育成と確保が一層重要になっています。

### Strategy Package

#### 01\_DX人材の育成・確保

- >デジタルリテラシーを高める研修の充実
- >DX推進エキスパートの育成
- >外部の高度専門人材の確保

#### 02\_専門分野の人材育成・確保

- >専門職キャリアパスを活用した人材育成
- >複線型人事制度の導入
- >技術系人材の確保に特化した採用PR活動
- >通年採用の拡充



### 01 DX人材の育成・確保

- ✓ 社会情勢が急速に変化する中、市ではデジタル技術の一層の活用を通じて、市民サービスの向上と業務効率化を図り、市民が暮らしやすさを実感できるデジタル社会の形成を目指しています。
- ✓ その実現には、デジタル技術を駆使して改革を推進できる人材が不可欠であることから、今後はDX人材の育成と確保に積極的に取り組み、DXを組織全体で推進できる体制づくりを進めていきます。

#### ◆ デジタルリテラシーを高める研修の充実

全職員がデジタル技術への理解を深め、知識や技能を行政改革に活かせるよう、デジタルリテラシーを高める研修や勉強会の充実を図ります。

#### ◆ DX推進エキスパートの育成

デジタルに関する高度な知識や技能を身に付け、庁内のDXを牽引する職員の育成のため、資格取得の支援や、専門性に対する評価・処遇の見直しについても検討していきます。

#### ◆ 外部の高度専門人材の確保

最新のデジタルスキルや豊富な経験を有する外部の専門人材を必要に応じて確保し、市のDX推進を促進する仕組みを検討します。

### 02 専門分野の人材育成・確保

- ✓ 自治体における専門職は、高度な知識や技術を有する人材として、組織の課題解決に重要な役割を果たしています。
- ✓ 社会福祉士や保健師、税務分野の職員などの専門職の確保と育成は、行政サービスの質の向上と専門分野における施策の推進に欠かせない重要な要素です。
- ✓ また、技術系人材の不足は、公共施設の維持管理や災害復旧対応のほか、住民の生活に大きな影響を及ぼす可能性があります。
- ✓ 近年は、他の自治体や民間企業との採用競争が激しくなっており、採用方法の工夫や育成支援など、様々な取組を継続して展開していく必要があります。

#### ◆ 専門職キャリアパスを活用した人材育成

それぞれの専門分野における、専門職の役割や身に付けるべき能力、研修の行程などを「キャリアパス」としてまとめ、職員の専門性の向上や主体的なキャリア形成につなげる取組を推進します。

#### ◆ 複線型人事制度の導入

専門性が求められる分野でのキャリアパスの選択や変更が可能な「複線型」の人事制度の導入を検討し、専門職の育成と確保につなげます。

#### ◆ 技術系人材の確保に特化した採用PR活動

技術系の人材確保のため、関係部署と連携しながら、職場実習や現場見学の受入、技術系人材を養成する大学等への訪問など、採用に係るPR活動を強化します。

#### ◆ 通年採用の拡充

専門分野における人材確保のため、必要に応じて年度途中での採用を行う柔軟な採用制度の拡充を検討します。



## VIII 働きやすい職場環境の整備



### 柔軟な働き方と業務の効率化を両立

生活様式や仕事に対する価値観が多様化する中、自分らしい生き方と仕事のバランスを上手く保ちつつ、こころとからだを劳わりながら充実した人生を過ごせるということ、働くうえで大切にするべき重要な観点です。

加えて、デジタル技術を活かして時間・場所にとらわれずに働ける仕組みや、職員のコミュニケーションが活性化され柔軟な発想が生まれる職場環境を整えることも必要です。

全ての職員が不安なく能力を十分に発揮して、組織全体のパフォーマンス向上にもつながるよう、柔軟な働き方と業務の効率化の両立を目指した取組を推進します。

### Strategy Package

#### 01\_ワークライフバランスの向上

- >年次休暇の取得促進
- >男性の育休取得推進
- >短時間勤務・部分休業の拡充
- >一斉退庁の徹底

#### 02\_働きやすい職場づくり

- >コミュニケーションツールの活用
- >テレワークの活用
- >時差出勤制度の充実
- >安心して働くことができる職場づくりの推進

#### 03\_こころとからだの健康増進

- >メンタルヘルス対策
- >ハラスメント対策



### 01 ワークライフバランスの向上

- ✓ 生活や仕事に対する価値観が多様化する中、性別や年齢に関係なく、全ての職員がワークライフバランスを保ちながら能力を十分に発揮できることが重要です。
- ✓ 職員が育児や介護などの様々な事情を抱えながらも、意欲を持って仕事に取り組み、限られた時間で効率よく成果を上げることができるように、休暇制度や勤務体制の充実に取り組みます。

#### ◆ 年次休暇の取得促進

年次休暇の年間取得目標を設定するなど、引き続き、年次休暇の取得を促進します。

#### ◆ 男性の育休取得推進

男性職員の育休取得を促進するため、所属内でのフォローアップ体制の充実や、既に取得した職員とその上司の体験談の紹介など、育休を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

#### ◆ 短時間勤務・部分休業の拡充

子育て世代の柔軟な働き方を推進するため、短時間勤務や部分休業など、勤務時間を選択できる制度の拡充について検討します。

#### ◆ 一斉退庁の徹底

毎週水曜日・月末の金曜日に行っているノーギャラDA-Yを引き続き実施し、家族の団らんや自己啓発など、ワークライフバランスの向上につなげます。

## 02\_働きやすい職場づくり

- ✓ 職員同士のコミュニケーションの活性化は、職場での信頼関係の構築や、管理職のマネジメント能力の向上につながります。
- ✓ また、仕事に対するやりがいを感じながら働くことは、エンゲージメントの向上につながります。
- ✓ そのため、職員が積極的に発言し、行動しやすい職場の雰囲気づくりを進め、風通しが良く柔軟な発想が生まれる職場環境を整していくことが重要です。
- ✓ デジタル技術も活用しながら、働きやすい職場づくりを推進していきます。

### ◆ コミュニケーションツールの活用

パソコン上のコミュニケーションに役立つデジタルツールの活用を検討し、職員同士の意見交換や業務効率の向上を目指します。

### ◆ テレワークの活用

テレワーク制度の周知と活用を引き続き行い、場所にとらわれない働き方を推進します。

### ◆ 時差出勤制度の充実

現行の時差出勤制度の状況や課題を整理し、職員がより活用しやすい制度となるよう必要に応じて見直しを図ります。

### ◆ 安心して働くことができる職場づくりの推進

職員がやりがいを感じながら不安なく働くことができるよう、定期的に職場内ミーティングの機会を設けるなどして、職員同士の良好な人間関係のもと自由に意見を言い合える職場づくりを推進します。

### 03 こころとからだの健康増進

- ✓ 職員一人ひとりが能力を十分に発揮していくためには、心身ともに健康であることが最も大切です。
- ✓ 特に職員のメンタル不調については、未然防止や早期の対処、適切な治療と円滑な職場復帰などの対策に積極的に取り組む必要があります。
- ✓ また、各種ハラスメントへの対策も着実に行い、職員の心理的安全性を確保して、安心して職務に専念できる職場環境の整備に努めています。

#### ◆ メンタルヘルス対策

現在行っているストレスチェック制度の活用や、メンタルヘルス相談の取組を継続して行うほか、職員のセルフケア能力向上のための研修の充実などに取り組みます。

#### ◆ ハラスメント対策

- ハラスメントは、職員の能力発揮を阻害し、仕事の環境を悪化させて組織全体の能率低下を招くことから、パワー・ハラスメントやセクシャル・ハラスメントなどに対応するための相談体制の構築や、防止に係る取組を推進していきます。
- また、カスタマー・ハラスメントについては、組織としての適切な対応により職員が安心して職務に専念できるよう、対応に係る体制の整備や関連研修の実施などに取り組みます。

## ■資料編

八戸市の研修体系 ／ 用語解説

## ■八戸市の研修体系（令和6年度時点）

区 分	対 象
新採用職員研修（前期・後期）	当該年度採用の職員
主事級フォローアップ研修	採用2年目の職員
主事級キャリアアップ研修	採用から5年以上の経験を積んだ主事級職員
主査級職員研修	当該年度に主査級に昇任した職員
職場マネジメント研修Ⅰ	当該年度に班長級に昇任した職員
職場マネジメント研修Ⅱ	当該年度に課長補佐級に昇任した職員
グループリーダー研修	当該年度に新たにグループリーダーとなった職員
課長級職員研修	当該年度に課長級に昇任した職員
経営責任職研修	部長級、次長級の職員
60歳到達職員研修	当該年度に60歳（定年延長制度対象）に到達する職員
CS向上研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該年度に窓口関係課へ異動または採用となった職員 (前年度までに未受講の職員を含む、課長・グループリーダーを除く)</li> <li>・窓口関係課の会計年度任用職員 (前年度までに未受講の会計年度任用職員を含む)</li> </ul>
行財政研修会	研修テーマにより対象職員を選定

## ■用語解説

用語	解説
インターンシップ	学生が在学中に企業や自治体などで就業体験を行うプログラムのこと。学生が自己の適性を把握し、仕事内容を理解するための貴重な機会となる。
エンゲージメント	職員の組織に対する思い入れ、貢献意欲、仕事に対して感じる熱意、やりがい、活力などのこと。
キャリア	職業上の経歴や経験、成長のこと。仕事の中で身に付けた技術・知識、人間性も含む。
キャリアパス	個人が組織内で目標とする役職や地位に到達するまでの、道筋や経験の順序を示すもの。
デジタルリテラシー	デジタル技術や機器類の使い方などを適切に理解し、効果的に活用できる能力のこと。
ハラスメント	職場や日常生活で、他者に対して肉体的・精神的な苦痛を与えることや、不利益を生じさせたりする迷惑行為全般のこと。
(カスタマー・ハラスメント)	顧客や住民からの理不尽なクレームや言動のうち、社会的相当性を逸脱する手段によって就業環境が害されるもののこと。
マネジメント	組織の目標を達成するために経営資源を効果的に活用し、最適な成果を生み出す手法。部下を率いて業務の進捗管理を行い、所属部門における組織目標の達成に寄与する成果を上げるとともに、部下が業務をより効果的・効率的に行えるよう指導・助言し育てることをいう。
メンタルヘルス	こころの健康状態のこと。
リスキリング	技術革新など社会の変化に対応するために、新しい知識やスキルを習得すること。学び直し。
ワークライフバランス	仕事と生活の両方の充実を図り、豊かさを実現するための概念。
DX (Digital Transformation)	デジタル技術を活用した新たな商品・サービスの提供や、新たなビジネスモデルの開発を通じて、社会制度や組織文化なども変革していく取り組み。
eラーニング	パソコン、タブレット、スマートフォンなどを使用し、インターネットを通じて学習すること。
OJT (On the Job Training)	「現場教育」や「職場内訓練」のこと。職場の上司や先輩が部下や後輩に対して、実際の業務を通じて指導・教育を行う人材育成の手法。



## 八戸市人材育成・確保基本方針

Hachinohe City Human Resources Management Strategy

令和7年（2025年）3月策定

八戸市 総務部 人事課