

令和5年度 人材確保・活力ある組織作りセミナー

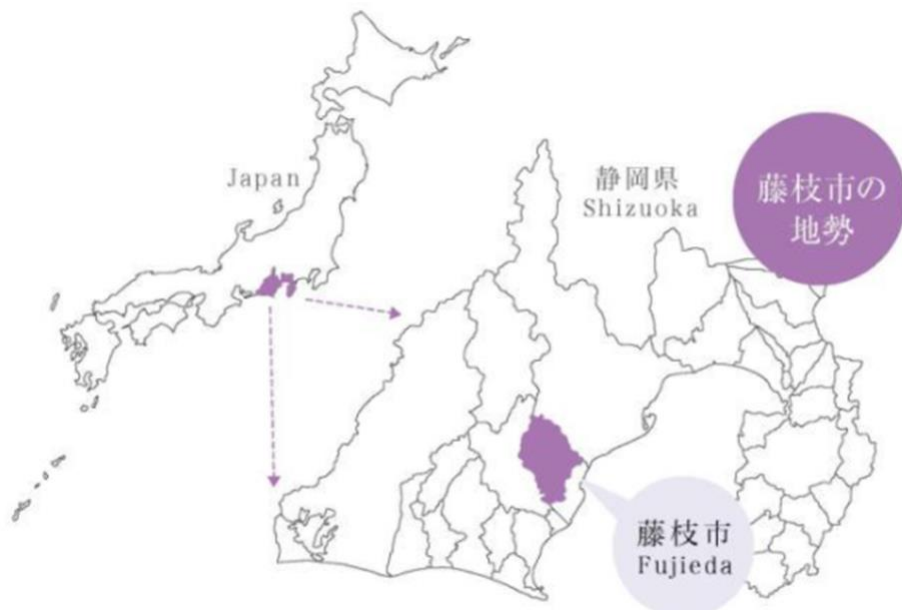
藤枝市の人財育成の取組 ～人を大事にする組織経営～

藤枝市 総務部人財育成室 北川 雄一



藤枝市
Fujieda City

静岡県 藤枝市の紹介



人口 約14万2千人
県内 6 番目



目次

- 1 はじめに
- 2 藤枝市の人財育成の推進体制
- 3 人財育成の取組
- 4 人財の活躍
- 5 キャリア形成の支援
- 6 働きやすい職場の実現に向けて
- 7 まとめ

1 組織において最も大事なものは“人”

○藤枝市では、職員を「宝＝人財」と考え、人財育成に特に力を入れている

○人財を育成し、活躍の場を提供することで職員が働きがいをもって取り組む環境を整備



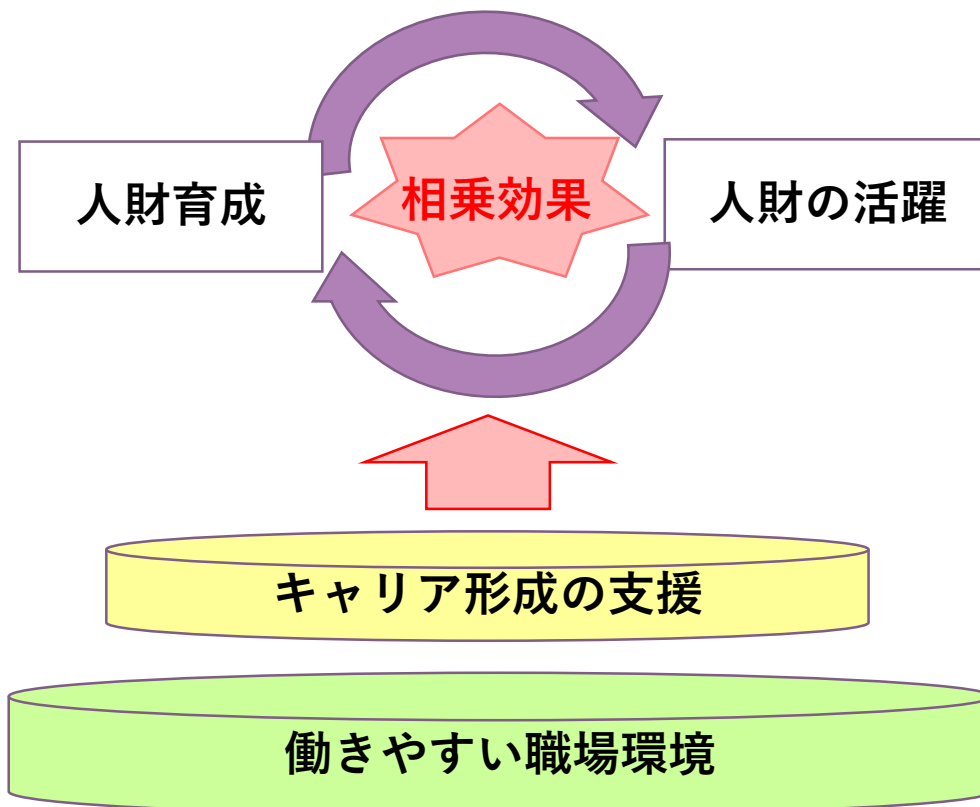
2 藤枝市の人財育成の推進体制

○「人財育成センター」の設置（R2～）

県内初の専門部署を設置し、戦略的に人財育成を推進



2 藤枝市の人財育成の推進体制



3 人財育成の取組

○組織全体で進めるOJT(特に新採職員指導)の推進

新規採用職員指導の流れ

- 「新規採用職員指導の手引き」に基づき実施

3月

OJTサポーター
選任

4月初

OJT研修
の実施

4月末

目標の作成

～年度末

課長・係長・OJTサポーター
【毎月】10分ミーティング

【四半期ごと】

- ・目標に対する取組の振り返り
- ・OJTシートの作成・提出

各職場の意見を反映し、以下のように変更、負担を軽減

- ・OJTシートの提出を年4回→3回
- ・所属長面談は年度後半は隔月に
- ・面談日の目安を指定「毎月20日」

3 人財育成の取組

○職員が職員を育てる風土の醸成「職員寺子屋」

専門知識を有する「職員が職員に」講義を行う。

以下の4項目を主要項目として実施

- ①自治体職員としての常用知識
- ②自治体職員の仕事術
- ③自治体における実務
- ④藤枝市の注目事業



R2:503名(16回) R3:440名(14回) R4:449名(18回)

■ R5年度は新たな企画を含め19講座を実施予定

3 人財育成の取組

○新しい研修を企画してチャレンジ（いずれもR4～）

■コロナ禍でコミュニケーションの機会が不足

⇒多世代間交流（NASAゲーム）研修

若手～ベテランまで対象とした多世代が
参加する研修をゲーム形式で実施



■若手職員の参加意欲を高める研修

⇒スターバックス コーヒー ジャパン
と連携したおもてなし研修



3 人財育成の取組

○DXへの対応・デジタルツールの導入

- ・DX研修動画作成 (R4)

ソフトバンク(株)と連携してDXの基礎を学ぶ動画を作成

- ・PCスキルアップ(eラーニング)研修 (R5～)

office (word,excel,パワポ等) を任意の時間に学ぶ

- ・ストレングスファインダー®研修 (R5～)

自らの「強み」をデジタルツールで可視化

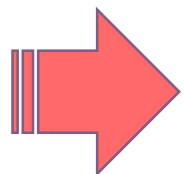
4 人財の活躍

○若手職員の活躍「新公共経営(若手)プロジェクトチーム」



年末に市長へ政策提言提出

提言された施策は実際の事業に反映



4 人財の活躍

○グローバルな人財の育成・活躍



Fujieda Global Project チーム
(R2スタート)



海外友好姉妹都市等との交流
(オーストラリア、ハワイ、
韓国)

4 人財の活躍

○ 市内大学での講師登壇

	参加学生数
R3 地方自治論（計15回）	21名
R4 地方自治論（計15回）	131名

⇒職員が自らの業務と想いを熱く語る



R5年度は、従来の講義に加え、以下の講義に登壇

- ・ 地方自治論
- ・ **地域産業論**
- ・ **地方財政論**
- ・ **専門演習（福祉）** **計 268名**

5 キャリア形成の支援

藤枝市が目指す人財像

「スペシャル・ジェネラリスト」



『ジェネラル』 = 総合力

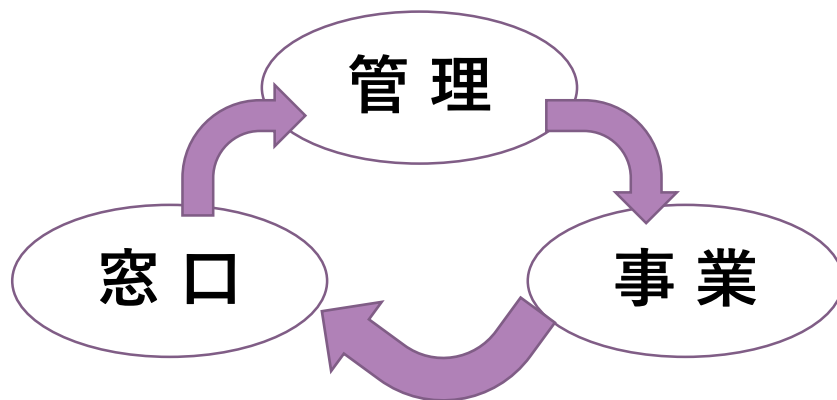
『スペシャル』 = 専門力

「総合力」 + 「専門力」 = 「スペシャル・ジェネラリスト」

5 キャリア形成の支援

○入庁後10年「ジョブ・ローテーション」

⇒概ね3年周期で3分野を経験



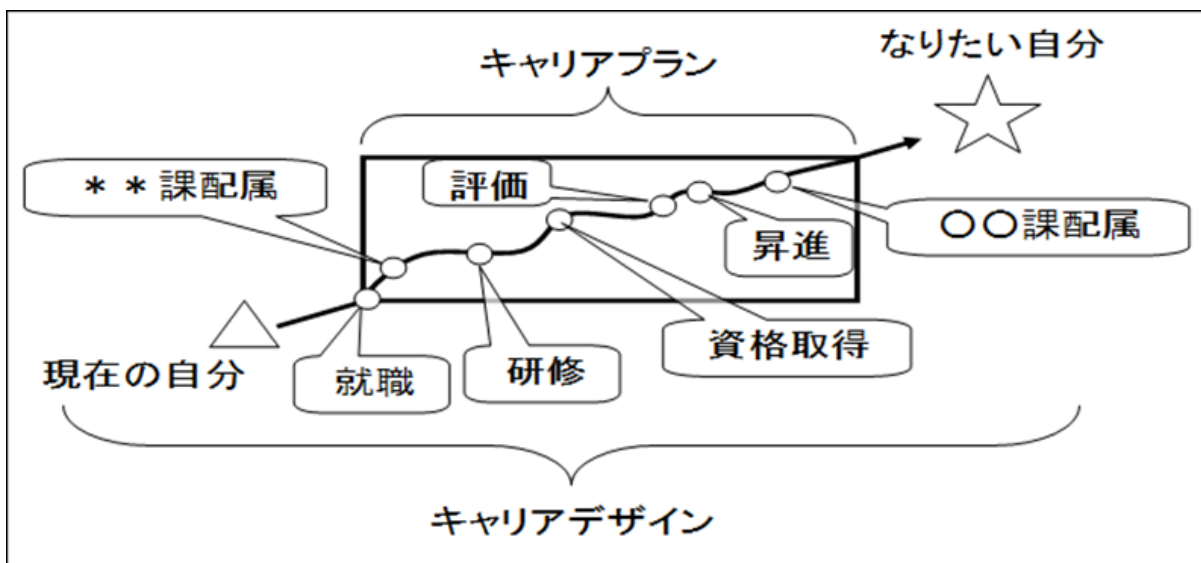
⇒市職員としての基礎力を身に付ける

5 キャリア形成の支援

○入庁後10年～「職の公募制度」

職員の手上げ制による人事異動

R4実績75名 ⇒ R5～10年未満の職員にも拡大



5 キャリア形成の支援

組織全体でのキャリア支援

○R3～ キャリアサポーター制度

(R2 女性活躍推進会議「フジェンヌ」提言により実現)

職員が本人の能力、適性を踏まえたキャリアデザイン、

キャリアプランを実現していくために、幅広い世代、役職から

選任された「キャリア・サポーター」に、

キャリアに関する疑問や悩みを相談できる制度。

6 働きやすい職場の実現に向けて

女性活躍推進会議（フジェンヌ）

女性目線から、誰もが働きやすい職場の実現に向けた調査研究、提言を行う

【提言実現事項】

- ・ キャリアサポーター制度
- ・ 産休・育休者相談会
- ・ 1on1ミーティングの実施



6 働きやすい職場の実現に向けて

○健康増進専門監の設置(R5～)



○職員の保健室の設置(R5～)

○働く女性の心と体の応援ミーティング(R5～)

女性ホルモンに起因するライフステージにおける健康課題について学ぶ。女性だけでなく、男性も参加することで相互理解を深め、働きやすい職場へ



6 働きやすい職場の実現に向けて

○地域貢献活動を行う兼業許可基準の明確化(R5~)

市民との協働によるまちづくりの推進に向けて



【目指す姿】

職員が積極的に地域に出てまちづくり活動をリード

【効果】

- ・市民との協働の推進
- ・職員が活躍するフィールドの拡大

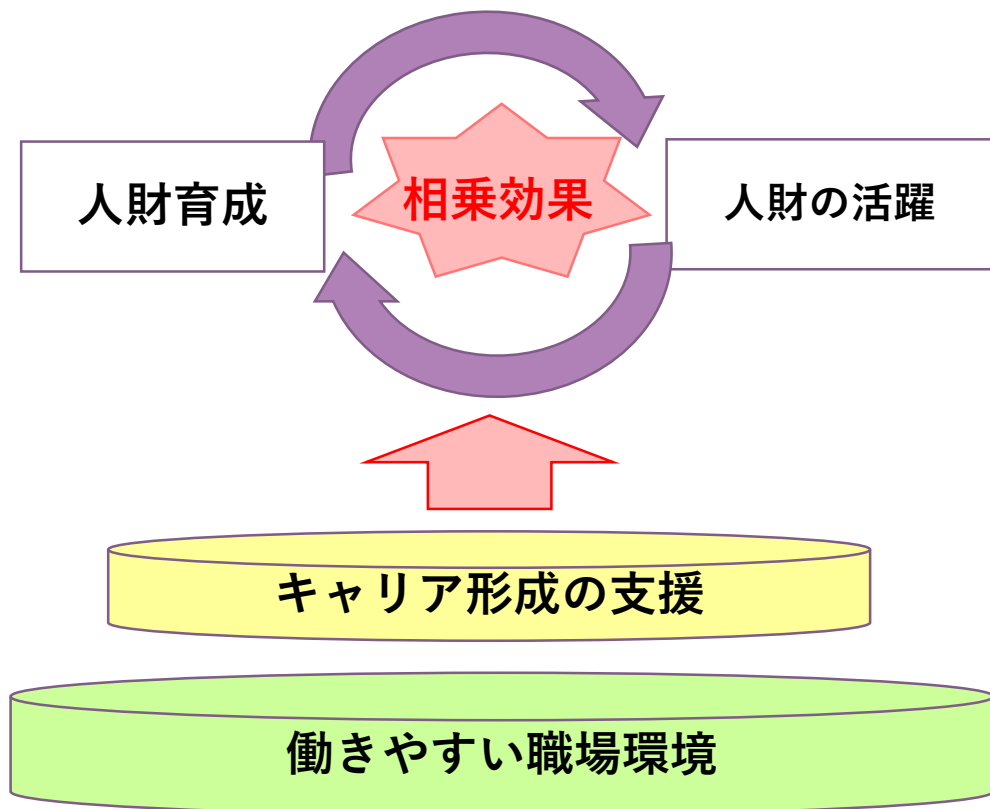


上記の実現に向けた取組

■地域貢献活動をしやすい環境を整備

- （地域貢献活動を含む）非営利企業等への兼業許可基準の明確化
- 活動について、報告書の提出を受け全庁的に周知することで取組の輪を拡大

7 まとめ



職員がいきいきと
働きがいを持って
働く



⇒ 「幸せになるまち」
藤枝を実現

ご清聴
ありがとうございました



藤枝市
Fujieda City