

# 福島市人財育成基本方針（令和3～7年度）の概要

## 1 めざす職員像と組織像

### めざす職員像

市民目線で考え 変化を読みとり 果敢に挑戦する職員

市政を取り巻く環境が大きく変化していく中、市民のニーズを的確に捉え、市民サービスの一層の向上を図るためには、前例を踏襲するのではなく「善例を創出しよう」という気概をもって職務に取り組む必要があります。全ての職員がめざす職員像を認識し、また自身のめざす職員像を明確に描き、その実現に向けて各々の能力を高めます。

### めざす組織像

職員相互に認め高め合い 誰もが持てる力を存分に発揮できる 活力ある組織

職員一人一人の成長は、組織全体で支援すべきものであり、組織が成長するために不可欠です。職員の成長は、組織の力につながり、質の高い行政サービスを生み出します。風通しのよい職場環境のもとで、職員同士がお互いに高め合いながら、存分に力を発揮することで、仕事を通じて「自己実現」できる組織を目指します。

## 2 人材育成の4つ方策と22の取組み

### (1) 自己啓発の推進

- ①【新規】資格取得支援制度の創設
- ②【継続】通信教育講座の受講にかかる助成
- ③【継続】大学院就学にかかる助成
- ④【継続】自主研修グループに対する支援

### (2) 職員研修制度

- ⑤【継続】新規採用職員を対象とした職場内研修支援
- ⑥【継続】OJTマニュアルの活用
- ⑦【新規】ハイブリット研修を実施
- ⑧【新規】実務の専門性を高める研修に対する支援
- ⑨【新規】派遣研修における公募枠の拡大と支援
- ⑩【継続】政策視察研修にかかる支援
- ⑪【新規】人事評価制度の研修への活用

### (3) 人事管理制度

- ⑫【継続】異動希望調査の活用
- ⑬【継続】ジョブ・ローテーション等による人事配置
- ⑭【継続】人事評価を生かした任用の推進
- ⑮【継続】次世代育成・女性職員の活躍推進
- ⑯【継続】障がいのある職員の活躍推進
- ⑰【新規】人事評価の評価者体系を補強

### (4) 安心して健康に働ける職場環境づくり

- ⑱【継続】定期健康診断等の実施
- ⑲【新規・継続】メンタルヘルス対策の充実
- ⑳【継続】職場の安全衛生管理体制の充実
- ㉑【継続】職場内コミュニケーションの促進
- ㉒【継続】ハラスメント対策の充実

## 3 基本方針の進行管理

### (1) 22の取り組みの進行管理

毎年度、各取り組みの進捗状況を職員研修委員会に報告の上、評価を受け、結果を次年度の計画に反映させるなど、PDCAサイクルを踏まえ、取り組みの実効性を高めます。

### (2) 数値目標による管理

5つの目標値を設定し、現状値に対する令和7年度の目標値を以下のとおりとします。

- 数値目標1：自己啓発の推進  
自己啓発に取り組んでいる職員の割合  
**50.7% → 60.0%**
- 数値目標2：職員研修制度  
職場外研修が今後の業務に「大いに活用できる」と思う職員の割合  
**37.9% → 50.0%**
- 数値目標3：人事管理制度  
管理職になりたいと思う職員の割合  
**33.7% → 50.0%**
- 数値目標4：職場環境づくり  
ストレスチェックにおけるレベル4「ストレスの状況がやや高めの状態」の職員の割合  
**14.3% → 12.0%**
- 数値目標5：めざす職員像  
めざす職員像を認識し、その実現に向けて業務に取り組んだ職員の割合 **100%**

## 4 基本方針の全体図

第6次福島市総合計画「まちづくり基本ビジョン」に掲げる目指すべき将来のまちの姿

