

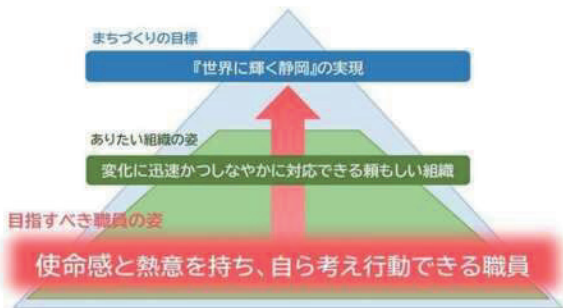
# 技術力の向上と担い手の確保

## ～ 設計業務の理解を深める取組み～

### 静岡市における人材育成 (静岡市人材育成ビジョンより一部加工して掲載)

#### 【静岡市職員の目指すべき姿】

「使命感と熱意を持ち、自ら考え行動できる職員」



- < 使命感 > 市民から信頼される静岡市職員として、責任感と高い倫理感を持ち、全体の奉仕者として行動している
- < 熱意 > 組織や自己のあるべき姿を理解し、チャレンジ精神を持って粘り強く職務に取り組んでいる
- < 自ら考え行動 > 自己の職責を自覚し、組織の目的や目標を達成するため、組織の力が最大限発揮できるよう自ら積極的に行動している

#### 【人材育成の方針】

『人を育てる組織』の3つの柱



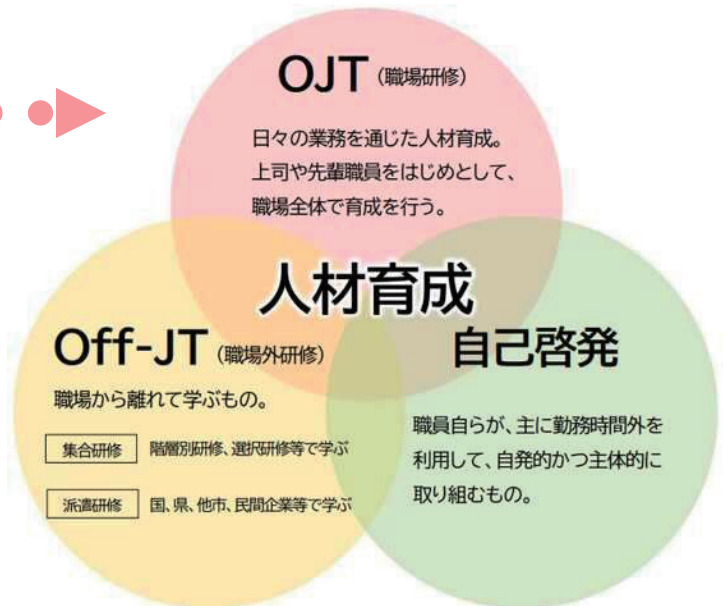
#### 『人を育てる組織』の3つの柱

- 「人を育てる場」 職員は、職場での仕事を通じて成長すること
- 「人を育てる意識」 個々の職員の成長意欲を組織の成果に繋げること
- 「自ら成長する意欲(熱意)」 職員一人ひとりが自発的かつ主体的な成長をすること

#### 【対応すべき課題】

- 課題 1 職員を取り巻く環境の変化**
  - ・ 定年引上げの開始
  - ・ 行政DXの推進
  - ・ コロナ禍におけるコミュニケーション不足
  - ・ ワークライフバランスやコンプライアンスの意識の高まり
- 課題 2 職員構造の変化**
  - ・ 50代のベテラン職員及び40代の中堅職員の減少
  - ・ 30代の若手職員の増加
  - ・ 女性職員割合の増加
  - ・ 再任用職員の増加(60代職員の増加)
- 課題 3 ワークライフバランスの実現**
  - ・ 新型コロナウイルス感染症対応による時間外勤務時間数の増加
  - ・ 更なるワークライフバランスの推進のためには、組織的なケアが必要
- 課題 4 職員の声**
  - ・ 多くの職員が、今後も自身の知識や能力の向上を望んでいる
  - ・ 管理監督職の部下育成意識やマネジメント能力の向上を求めている
  - ・ 人材育成に効果的なのは、職員間のコミュニケーションやチームワーク
  - ・ 幹部職の意識「市民のために、働いていることを常に忘れない」

#### 【職場の人材育成の方策】



# 技術力の向上と担い手の確保

～ 設計業務の理解を深める取組み～

## 令和6年度に行った取組み

～ 設計から入札までを体験してみよう～



職員の技術力向上の一環として、普段やっている業務の「どうして？」を俯瞰的に気が付かせることを目的とした研修を行いました。

- 入庁1年目の職員、インターンシップの学生と一緒に設計から入札の模擬演習
- 既存の公共施設を見学し、将来の改修計画について様々な意見交換



ただ言われたことをやるのではなく、技術職員として提案することの重要性を感じた。



設計を行った後、発注にいたるまでの流れがわかり入札制度の理解が深まった。

