

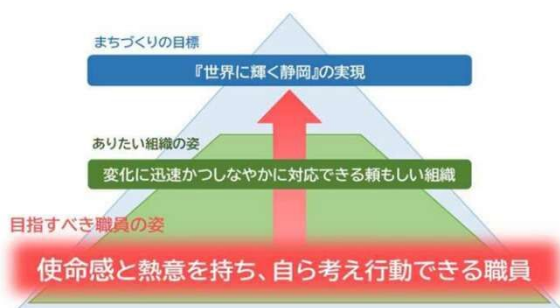
技術力の向上と担い手の確保

～ 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】

OJT (職場研修)

日々の業務を通じた人材育成。
上司や先輩職員をはじめとして、
職場全体で育成を行う。

人材育成

Off-JT (職場外研修)

職場から離れて学ぶもの。

- 集合研修 階層別研修、選択研修等で学ぶ
- 派遣研修 国、県、他市、民間企業等で学ぶ

自己啓発

職員自らが、主に勤務時間外を
利用して、自発的かつ主体的に
取り組むもの。

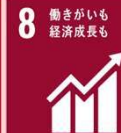
技術力の向上と担い手の確保

～ 設計業務の理解を深める取組み～

令和7年度の取組み

●入札制度についての研修

●既存の施設を見学し、将来の改修計画について様々な意見交換



若手職員に入札制度の講義

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。

実際の施設を見学でき
これからの営繕業務の
参考になりました！



最新施設を見学

●幅広い年代層に「匠の技に触れるものづくり体験」や「建設重機への体験乗車」など建設産業にふれあい、仕事の具体的なイメージを楽しく学んでもらう。



なんと！今年で10周年

11/22日 10:00-16:00
清水マリナパーク (清水区港町一丁目)

10周年
建設まつり

静岡市 令和7年度
職人技の凄さや建設産業の魅力が満載

入場無料

問合せ
静岡市技術政策課
☎221-1010

同日開催
静岡はたらくクルマ展 2025
11/22(土)、23(日) 10:00-16:00 ※雨天中止
会場▶エスパルスドリームプラザ(1階海側デッキ)
問合せ エスパルスドリームプラザ ☎354-3360