

令和4年度 第2回 さいたま市 行財政シンカ推進会議

令和4年11月16日（水）
15時30分～17時00分
（政策会議室）

次 第

- 1 開 会
- 2 前回会議における御意見への対応について
- 3 議 題
 人材育成について
- 4 閉 会

【資料】

- ・ 次第
- ・ 出席者名簿
- ・ 資料1 前回の会議で御意見いただいた事項
- ・ 資料2 人材育成について
- ・ 参考資料 さいたま市行財政シンカ推進会議 開催状況

令和4年度 第2回 さいたま市 行財政シンカ推進会議

出席者名簿

【委員】 ◎：委員長

- ◎田矢 徹司 株式会社経営共創基盤 顧問
- 伊藤 麻美 日本電鍍工業株式会社 代表取締役
- 高橋 邦夫 合同会社KUコンサルティング 代表社員
- 沼尾 波子 東洋大学国際学部国際地域学科 教授
- 前野 隆司 慶応義塾大学システムデザイン・マネジメント研究科
教授
- 吉浦 紀晃 埼玉大学大学院 理工学研究科 教授

【さいたま市】

- 清水 勇人 市長
- 日野 徹 副市長
- 真々田 和男 都市戦略本部長
- 伊達 雅之 総務局長
- 門馬 邦彦 行財政改革推進部長

令和4年度第1回会議における 主な御意見について

令和4年11月16日

令和4年度第2回行財政シンカ推進会議

担当業務の意義と役割の再認識

- 職員一人ひとりが自らの仕事にやりがいや誇りを持つには、担当業務の意義と役割について再認識するとともに、複数の業務が相互に関わりながら、最終的にどのようなさいたま市になることが目指されているのかという点において、ビジョンの共有が必要。
- テレワーク導入の前に、まずは各業務が本当に必要なものなのか、その意義と役割は何かということ意識し、職員一人一人が主体的に関わることのできる環境を整えることが必要。
- EBPMの手法などを用いながら、担当業務の意義と役割を確認できる仕組みづくりが必要。
- テレワークを実施する背景を調えることが重要で、市役所の文化を変えることも含めて考えるべき。

テレワーク実施の定着

○ テレワークの考え方

[働き方改革]

- テレワークは、職員のワークライフバランスの改善・モチベーション向上、緊急時の対応等目的を達成するための手段であって、目的化しないことが大切。
- テレワークは手段であり、最終的には業務の効率化やスピードアップの実現を目的とすべき。
- いかに関数化に舵を切っていくか。自分が働く内容によって、場所が選べるような、そういう働き方が実現できれば、さいたま市はもっともっと変わっていくのではないか。
- 窓口業務の担当であっても、少しでもテレワークができる業務があれば、その業務をテレワークで実施することで、効率化するのではないか。そういったことを続けて、職員にワークライフバランスを認識してもらえるような環境を作っていく。
- テレワークが職員のワークライフバランスに繋がり、その結果市民サービスが向上するというストーリーが、職員にうまく伝わるようにするべきではないか。

[業務継続]

- 実施率確保のために名目的にテレワークをやっても、実質的に業務が停止しないよう体制を構築できていなければ意味がない。
- 事業の継続性の観点から、例えば災害が起きた場合に、市民を守るのは市であり、行政の機能が麻痺しないようにしていくことが重要。
- テレワークはBCPの1つであり、業務を止めないために、コストをかけることも必要。

[業務プロセスの見直しと業務の効率化]

- テレワークを導入の必要性や方法を考えるには、各業務プロセスを点検し、作業の洗い出しを行うとともに、各プロセスで本当に必要な手続きは何か情報共有の仕組みをどう構築するかといったプロセスについて、再整理しつつ、テレワーク導入による効率化が図れるかどうか、そのためにはどんなシステムが必要なのか、といったことを丁寧に検証することが必要。
- テレワークは業務の効率化につなげるべきものであり、業務の効率化には業務量の見える化が必要であるが、むずかしい課題。現場業務などテレワークが困難なものもあるので、テレワークができる業務を整理すべき。

○ 環境整備

[ハード・制度の環境整備]

- 業務プロセスの点検と見直しを通じて、テレワークの位置づけや方法が整理されるとともに、テレワークを実施するための情報共有体制やPC貸出し等、環境構築についての検討が必要。
- 「テレワークの準備をあれこれするくらいなら出勤しよう」と思っているのではないか。家でも職場の端末を自由に使えるという環境づくりが必要ではないか。
- 業務用の端末の方が、テレワークも進むし、災害時なども臨機応援に対応できるようになるかもしれない。
- テレワークが進んでいる自治体では、普段使いの端末の持ち出しが可能となっており、そういう環境づくりも必要。
- 申請手続きの簡素化など、テレワーク実施に対する職員の意識醸成以前にやることがあるのではないか。
- テレワークの申請に手間をかけるよりは、テレワーク実施後の報告をしっかりとって、共有すべき。
- テレワークをやることの敷居をなるべく低くしておくべき。
- 人事評価や労務管理の改革も必要。併せて、職員間の業務のケアも重要。

【サテライトオフィスの活用】

- さいたま市の特徴として、サテライトオフィスの活用があると考えている。まずはその席から離れて働いてみて、自席ではないと不便なものを認識し、その不便なものを解消していけば、おのずと自席でなくとも働くことができるようになる。こうすることで、災害時など職員が来られなくなった時の業務継続もできるようになるのではないかな。
- 個人情報やマイナンバーの取扱いについても、サテライトオフィスなら取扱いができることもあるので、いろいろチャレンジして、いざという時のためにトレーニングをしておいたらどうか。

○ 具体的な取組

- 利便性とセキュリティのバランスをとりながら、ペーパーレスを進めるべき。
- オンライン会議の習慣づけもテレワークの実施につながる。
- モデル事業やモデル部署を設けて、一つ一つの事務を取り上げながら、検討を始めてみる方法も有効。
- 窓口業務や相談業務などでテレワークがなじまないという部署でも内部事務があるはずで、そういった内部事務をテレワーク実施日にまとめてやればよい。先入観を持たずにチャレンジすることで、業務をデジタル化していく中での解消すべき課題等も見えてくることもある。
- セキュリティの不安についても、安全性を職員に伝えれば、積極的な行動につながられるのではないか。
- 職員のワークライフバランスや市民の満足度の向上のために何をするのがよいのか、ネット上でもよいので、市職員がよく議論する場を設けたらよいのではないか。

人材育成について

令和4年11月16日
総務局人事部人材育成課



「さいたま市職員・組織成長ビジョン」ロゴマーク

内容

さいたま市職員・組織成長ビジョン



1. 本市における人材育成の位置付け

2. さいたま市職員・組織成長ビジョンとは

3. 職員研修の取組

4. OJT推進の取組

5. 若手職員の働きがい（モチベーション）に関する課題

1-1 総合振興計画

さいたま市職員・組織成長ビジョン



- 本市における基本的な政策と施策を下支えし、効率的、効果的に推進していくための取組として、「質の高い都市経営の実現」の項目に位置付けている。

基本計画 (2021~2030)

第5部 質の高い都市経営の実現
第2章 高品質経営市役所
第3節 市政を支える職員の育成と働く環境の整備
施策1 職員の育成
成果指標「仕事で成長や達成感を感じている職員の割合」

実施計画 (2021~2025)

第4編 実施計画事業
Ⅱ 質の高い都市経営の実現
第2章 高品質経営市役所
施策52-3-1 職員の育成
実施計画事業「研修を通じた成長意識の向上と組織風土の醸成」

1 本市における人材育成の位置付け

1-2 2022さいたま市役所経営方針

2022さいたま市役所経営方針

さいたま市役所の役割

- 国際社会で教育・環境・健康スポーツの分野で貢献する都市、国際社会で活躍する人材を育成する都市、国際平和に貢献するSDGs未来都市
- 東日本の中核都市、リーダーとして貢献する都市
- 市民一人ひとりの「しあわせコーディネーター」

さいたま市役所の姿

- 常に、市民の視点とコスト意識(時間、経費)を持ち、より良いさいたま市を目指して、絶え間ない挑戦・改革を続ける組織

2022テーマ

- 幸せ(Well-being)経営を確立し、成人として歩み始めたさいたま市の新たな“志”“ビジョン”に向かって邁進しよう！

1 もっと挑戦しよう！～“やってみよう”の組織風土づくり

- ① コロナ禍をはじめとする社会環境の変革を好機と捉えるとともに、人口減少社会の到来に備えるため、行政の在り方を絶えず見直し、新たな時代に的確に対応する組織を目指す
- ② デジタル化や公民学共創など、積極的なチャレンジを続ける組織風土を確立し、本市のさらなる深化を目指す

2 達成感を味わおう！～重要行政計画の着実な実行とCS90+の達成

- ① 目標の共有と定期的な進捗管理の徹底により、行政計画を着実に遂行し100%の達成を目指す
- ② 局・部・課、職員一人ひとりが理念、目標、指標の共有化・自分ごと化を徹底し、CS90+の実現に全職員がコミットする

3 もっと豊かに、もっと楽しく！～時間外勤務の縮減とWLBの向上

- ① 時間外勤務削減・年次有給休暇取得日数の目標を設定し、達成に向けて徹底して取り組む
- ② 目標達成意識を高め、時間内に仕事を完結し、ワーク・ライフ・バランスを向上させる

4 もっとスマートに、効率的に、効果的に！～DXによる生産性・市民サービスの向上

- ① なぜその事業に取り組むのか、その意味、原点を全員で共有する
- ② 事業に要する時間、経費、品質をスピーディに把握しPDCAサイクルの実効性を高めるとともに、様々なデータやIoT、AIなどを活用し労力縮減や市民サービス向上を図り、事業の費用対効果を高める
- ③ 自治体間比較やマニュアル作成による日々の生産性向上や、さいたまシティスタット・BTツールを活用した政策立案、組織マネジメント、取組の見える化に取り組む

5 一緒に汗をかこう！～公民学共創、市民との協働とPPPの積極的な活用

- ① 市民との協働、事業者・大学との連携を推進し、民間の人材、ノウハウ、資金の積極的な活用を検討する

6 もっと知恵を出そう！～改善運動の強化拡大

- ① 常に改善を積み重ねていく職場風土をつくり、改善活動における民間・他自治体との連携、市民など対外的な情報発信を行う

7 信頼される組織に！～内部統制制度の強化

- ① 法令遵守と、ミスや事故をゼロにするための仕組づくりを徹底する
- ② チェック体制を強化し、コンプライアンスを徹底する体制をつくる
- ③ 職員を源動力とし、市民サービスの向上に貢献する体制をつくる

8 「人は宝」、人をいかそう！～「職員の成長」と「組織の成長」の好循環を実現

- ① 研修やOJTを充実させ、業務を着実に遂行できる人材を育成する特に、若手職員の育成をしっかりと行うための仕組を充実させる
- ② 政策目標の達成度、各組織目標の達成、貢献度、個々の努力・工夫などわかりやすく適正な人事評価の充実を図る
- ③ 部課長は、リーダーとして業務と職員をしっかりとマネジメントし組織力を高める

9 市の魅力を売り込もう！～シティセールスの強化

- ① 職員全員が、“熱”をもち、さいたま市の魅力や施策を理解し、職員一丸となり、市民等を巻き込み、シティセールスに積極的に取り組む
- ② 出前講座やビジュアル化した資料を活用して、施策や行政について関わるすべての人たちの理解を深める

10 もっと語り合おう！～認め合うコミュニケーションの強化

- ① Well-beingを意識した組織内のコミュニケーション、モチベーションの向上を図り、チーム力・現場力の向上を図る
- ② 互いに語り合い、理解しあい、感謝しあって仕事をする職場をつくる
- ③ 市民の立場に立ち市民目線で接客・コミュニケーションする職場をつくる

8 「人は宝」、人をいかそう！～「職員の成長」と「組織の成長」の好循環を実現

- ① 研修やOJTを充実させ、業務を着実に遂行できる人材を育成する。特に、若手職員の育成をしっかりと行うための仕組を充実させる。
- ② 政策目標の達成度、各組織目標の達成、貢献度、個々の努力・工夫などわかりやすく適正な人事評価の充実を図る。
- ③ 部課長は、リーダーとして業務と職員をしっかりとマネジメントし組織力を高める。

1 本市における人材育成の位置付け



1. 本市における人材育成の位置付け

2. さいたま市職員・組織成長ビジョンとは

3. 職員研修の取組

4. OJT推進の取組

5. 若手職員の働きがい（モチベーション）に関する課題

2-1 職員・組織成長ビジョン



さいたま市職員・組織成長ビジョン

- さいたま市の人材育成を推進するための「**理念的根拠**」
- 職員と組織が成長していく「**方向性を示すもの**」

→ さいたま市職員・組織成長ビジョン

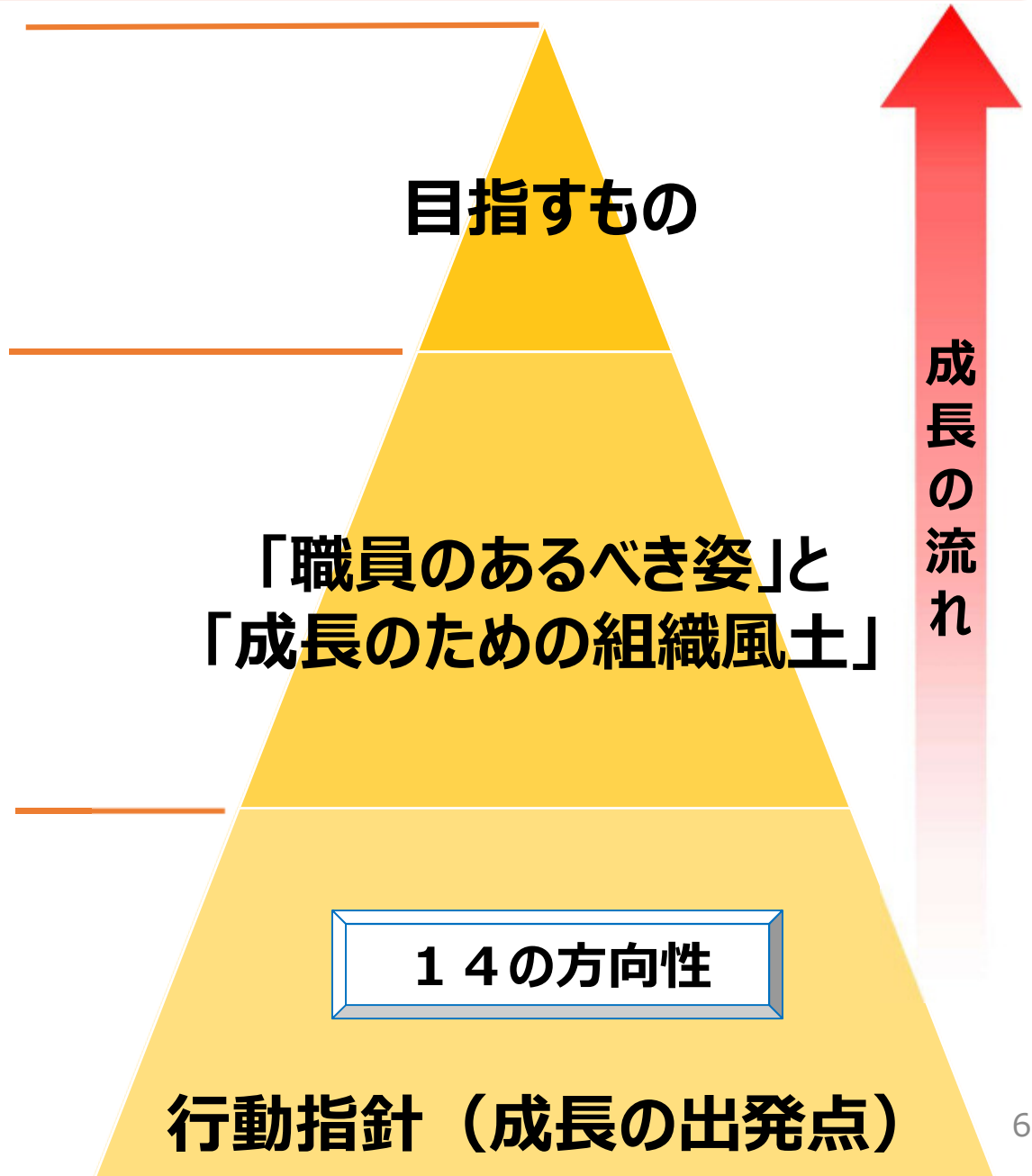
取組期間	令和3年度～令和12年度 (令和3年4月1日施行)
コンセプト	「 職員の成長 」と「 組織の成長 」を2つの柱に据え、 その好循環を作り出す



2-2 「さいたま市職員・組織成長ビジョン」の全体像

コンセプト

「職員の成長」と「組織の成長」を2つの柱に据え、その好循環を作り出す



内容

さいたま市職員・組織成長ビジョン



1. 本市における人材育成の位置付け

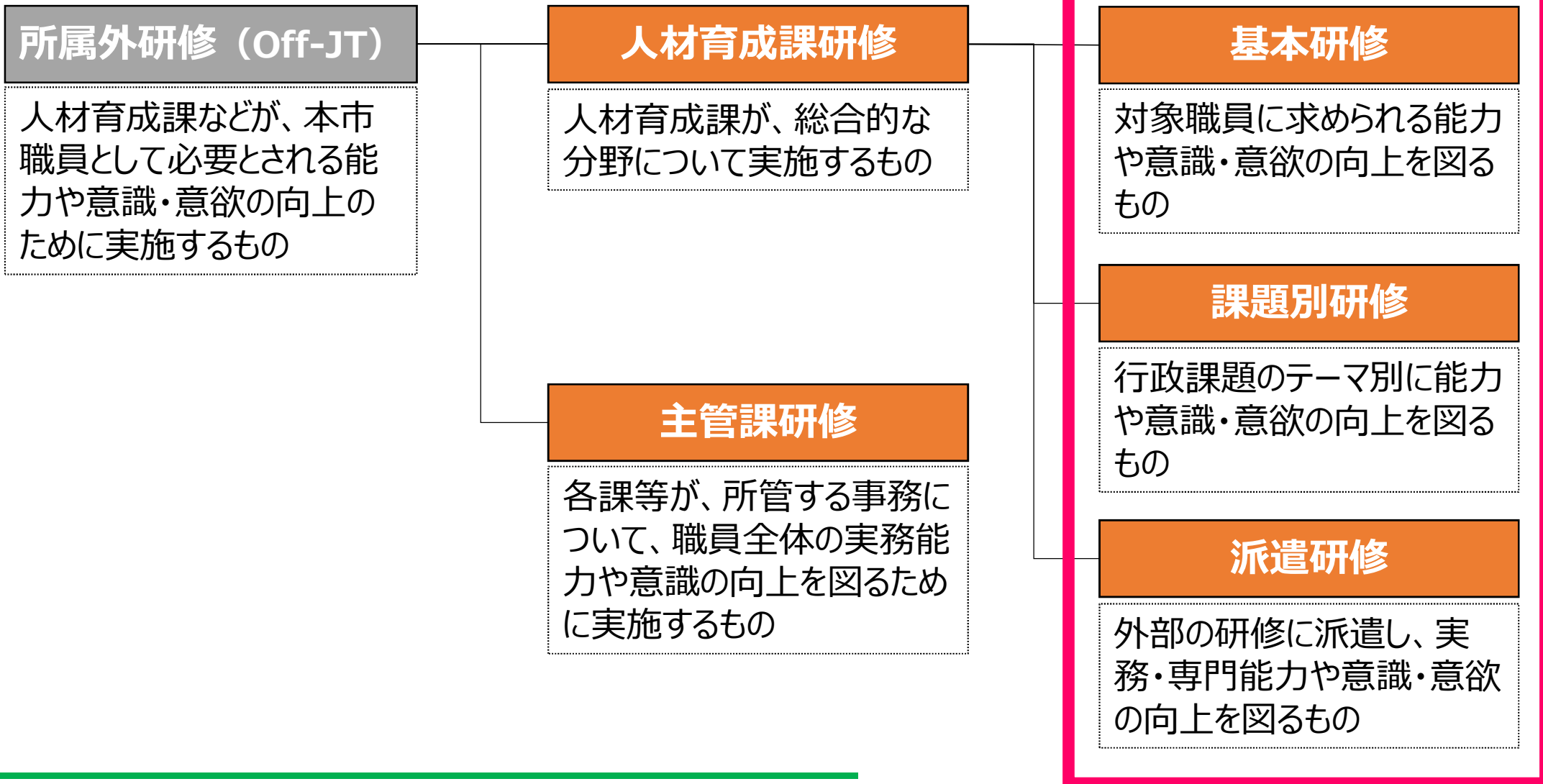
2. さいたま市職員・組織成長ビジョンとは

3. 職員研修の取組

4. OJT推進の取組

5. 若手職員の働きがい（モチベーション）に関する課題

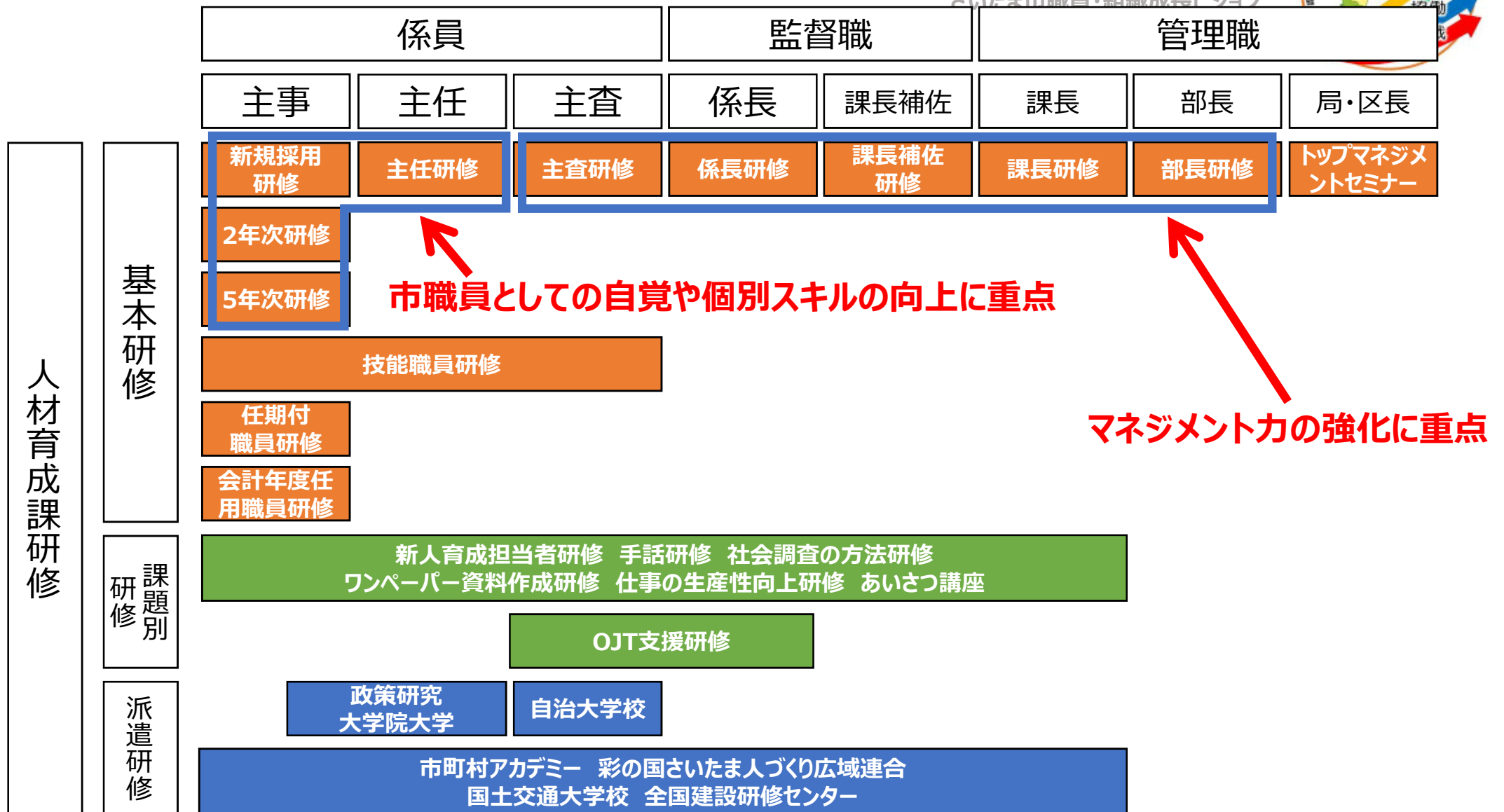
3-1 本市の研修体系



3-2 職位に応じた研修内容の設定



さいたま市職員・組織成長ビジョン



人材育成課研修

基本研修

課題別
研修

派遣研修

3 職員研修の取組

向上させべき能力		4つのキーワード	成長のための組織風土	主事			主任	主査	係長	課長補佐	課長	部長	
				新規採用研修	2年次研修	5年次研修	主任研修	主査研修	係長研修	課長補佐研修	課長研修	部長研修	
組織管理	監督統率	挑戦協働	使命・目的の共有 内部統制の推進					リーダーシップ	リーダーシップ	リーダーシップ	リーダーシップ	リーダーシップ	
								士気の向上	士気の向上	士気の向上	士気の向上	士気の向上	
								進行管理	進行管理	進行管理	進行管理	進行管理	
										WLBの推進	WLBの推進		
指導力	育成指導	貢献協働	学び合い 支え合い・認め合い	後輩等の把握	後輩等の把握	後輩等の把握	後輩等の把握	後輩等の把握	部下の把握	部下の把握	部下の把握	部下の把握	
				後輩等の指導	後輩等の指導	後輩等の指導	後輩等の指導	後輩等の指導	部下の育成	部下の育成	部下の育成	部下の育成	
				後輩等の意欲向上	後輩等の意欲向上	後輩等の意欲向上	後輩等の意欲向上	OJTへの取組	OJTへの取組	OJTへの取組	OJTへの取組	OJTへの取組	
対人能力	折衝説明	自律協働		支え合い・認め合い	意思の疎通	意思の疎通	意思の疎通	意思の疎通	意思の疎通	意思の疎通	意思の疎通	意思の疎通	意思の疎通
			適切な説明		適切な説明	適切な説明	適切な説明	適切な交渉	適切な交渉	適切な交渉	適切な折衝	適切な折衝	
			誠意ある接遇		誠意ある接遇	誠意ある接遇	意見の調整	意見の調整	意見の調整	意見の調整	説明責任	説明責任	
思考力	企画 創意工夫	自律 挑戦	使命・目的の共有 学び合い		問題意識	問題意識	問題意識	問題点の把握	問題点の把握	問題点の把握	問題点の把握	問題点の把握	問題点の把握
				改善・工夫	改善・工夫	改善・工夫	改善・工夫	改善・工夫	企画・構想	企画・構想	企画・構想	企画・構想	
				解決策の提案	解決策の提案	解決策の提案	解決策の提案	解決策の立案	振り返り	振り返り	振り返り	振り返り	
	決断判断	貢献 挑戦		使命・目的の共有 内部統制の推進	正しい理解	正しい理解	正しい理解	タイミング	タイミング	タイミング	タイミング	大局的見地	大局的見地
			優先順位		優先順位	優先順位	優先順位	優先順位	優先順位	優先順位	優先順位	優先順位	
			変化への対応		変化への対応	変化への対応	変化への対応	変化への対応	変化への対応	変化への対応	変化への対応	変化への対応	
	注意 安全観念	自律 協働	支え合い・認め合い 内部統制の推進		安全・衛生への配慮	安全・衛生への配慮	安全・衛生への配慮	安全・衛生への配慮	安全・衛生への配慮	安全・衛生への配慮	意識づくり	意識づくり	
事故防止				事故防止	事故防止	事故防止	事故防止	環境づくり	環境づくり				
知識	知識 情報収集	自律 挑戦		学び合い	職務知識・技術の習得・活用	職務知識・技術の習得・活用	職務知識・技術の習得・活用	職務知識・技術の習得・活用	知識・技術の習得・活用	知識・技術の習得・活用	関係構築	関係構築	関係構築
					市職員としての知識の習得	市職員としての知識の習得	市職員としての知識の習得	市職員としての知識の習得	情報の収集・活用	情報の収集・活用	情報の収集・活用	情報の収集・活用	情報の収集・活用
			情報の収集・活用		情報の収集・活用	情報の収集・活用	情報の収集・活用	知識・情報の共有	知識・情報の共有				
責任感	貢献 自律	使命・目的の共有 内部統制の推進	学び合い 支え合い・認め合い		職責の自覚	職責の自覚	職責の自覚	職責の自覚	職責の自覚	職責の自覚	熱意ある取組	熱意ある取組	熱意ある取組
				プロ意識	プロ意識	プロ意識	プロ意識	プロ意識	誠実な行動	誠実な行動	誠実な行動	誠実な行動	
				誠実な行動	誠実な行動	誠実な行動	誠実な行動	誠実な行動	誠実な行動	誠実な行動	誠実な行動	誠実な行動	
積極性	貢献 挑戦			使命・目的の共有 内部統制の推進	学び合い 支え合い・認め合い	前向きな職務姿勢	前向きな職務姿勢	前向きな職務姿勢	前向きな職務姿勢	業務推進への意欲	業務推進への意欲	果敢な行動	果敢な行動
		チャレンジ精神	チャレンジ精神			チャレンジ精神	チャレンジ精神	チャレンジ精神	チャレンジ精神	市民満足度の向上	市民満足度の向上		
		プラス思考	プラス思考			プラス思考	プラス思考	プラス思考	市民満足度の向上	市民満足度の向上			
協調性	貢献 協働	使命・目的の共有 支え合い・認め合い	学び合い 支え合い・認め合い			協力	協力	協力	協力	協力	協力	連携	連携
				連携	連携	連携	連携	連携	連携	連携	連携		
				チームワーク	チームワーク	チームワーク	チームワーク	チームワーク	チームワーク	チームワーク	チームワーク	チームワーク	

**基本研修の講義内で
取り上げ、向上を図っている
各職位に求められる能力**

人事評価と連動

3-3 研修の成果

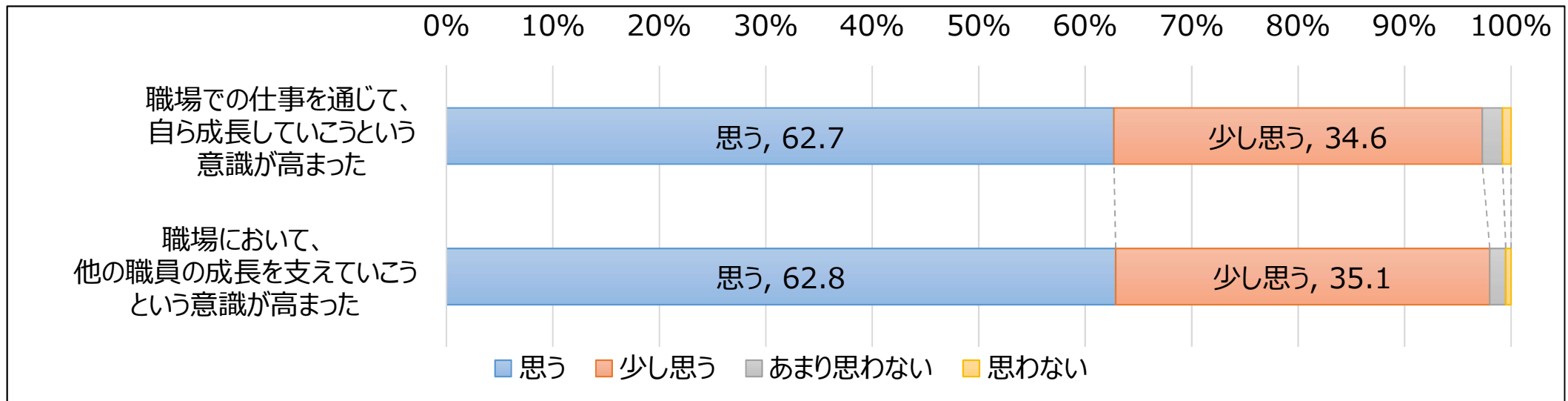


さいたま市職員・組織成長ビジョン

成果

- 職員研修後のアンケートでは、「成長意欲が向上した」「他の職員の成長を支えていこうという意識が高まった」という職員が97%を超えている。
- 職員・組織成長ビジョンに掲げる「職員の成長」と「組織の成長」に一定の成果が得られていると言える。

研修を受講して（令和3年度研修受講後アンケートより）



※ 新規採用研修を除く基本研修（部長研修、課長研修、課長補佐研修、係長研修、主査研修、主任研修、5年次研修、2年次研修、技能職員研修）の集計結果。

3 職員研修の取組

3-4 研修の課題



さいたま市職員・組織成長ビジョン

課題

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、令和3年度、令和4年度は動画により研修を実施。
- 動画研修は、**感染リスクを抑えつつ、業務の合間に計画的に受講できる**等のメリットがある。
- 一方で、**他の受講者や講師とのコミュニケーションを通じた新たな気づきの獲得や横のつながりの構築**は集合研修の優れた特徴であり、これをコロナ禍であっても組織内で継続的に確保していくことが課題。

対応

令和5年度は、感染対策を十分に講じた上で、コミュニケーションを重視する研修については集合形式の再開を検討する。



1. 本市における人材育成の位置付け

2. さいたま市職員・組織成長ビジョンとは

3. 職員研修の取組

4. OJT推進の取組

5. 若手職員の働きがい（モチベーション）に関する課題

4-1 OJTの定義



さいたま市職員・組織成長ビジョン

- OJT = **On the Job Training** の略
- 職場において、実務に則した知識・技術・ノウハウ・価値観などを、職員が互いに学び合い、指導を行うもの。

➡ **職場**で行う**実務能力向上**のための**取組全般**

OJTを
「意識的」、「計画的」、「継続的」
に行うことが**重要**

= OJTの**PDCAサイクル**を回していく

4-2 本市におけるOJTの全体像

全OJT共通の取組・支援策

- 人材育成総括責任者、人材育成責任者、OJT担当者の配置
- 「OJTのすゝめ」の発行
- 「OJTかわら版」の発行

OJT

職場で行う実務能力向上のための取組全般

集団育成

局・区内集合研修

実務・専門能力や組織能力の向上のために、2以上の課の所属職員を対象として実施するOJT

取組・支援策

- 研修パッケージの紹介・仲介
- 講師謝礼の支援
- DVD教材の貸出

課内集合研修

実務・専門能力や組織能力の向上のために、課の所属職員を対象として実施するOJT

取組・支援策

- OJT計画書の作成、実践
- OJT支援研修
- DVD教材の貸出

派遣研修

各所属から外部研修機関に職員を派遣し、職員の実務・専門能力や意識・意欲の向上を図るOJT

取組・支援策

- 日本経営協会主催研修の受講料割引
- 派遣研修に対する負担金の支援

個別指導

対象者個々の特性や状況に応じて、日常的に行うOJT

取組・支援策

- 新規採用職員育成担当者の配置
- 新人育成担当者研修
- 新規採用職員育成指導ガイドブック

個別育成

4-3 OJTの実践事例 ～南区支援課の好事例～



さいたま市職員・組織成長ビジョン

● 係内Q A集と抜き打ちテスト

ねらい	業務に対する知識を深め、習熟度を見える化することで、係全体のレベルアップを図る。			
対象者	南区役所支援課児童福祉係員			
係内Q A集の概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 以下の2パターンのQ A（質問と回答）を、「係内Q A集」として一覧化する。 <ul style="list-style-type: none"> a. 業務の担当者が、係員からよく受ける質問や周知が不十分と感じる内容について、質問と回答を自ら入力する。 b. 担当外の職員が、不明な点や曖昧な点を担当者に対して質問を入力し、担当者が回答を入力する。 ○ 係全員が質問と回答を確認したら、各自、一覧にチェック✓を入力する。 ○ Q Aを見ても理解できなかった場合は、新たに質問を入力する。 			
抜き打ちテストの概要	試験日	不定期(月1~2回)	試験内容	係内Q A集から出題
	試験時間	3分間	受験資格	南区支援課係員
	試験会場	支援課内相談室	結果発表	当日
	※問題作成、試験監督、採点、分析は係長が行う。			
効果及び成果	<ul style="list-style-type: none"> ① 不定期に実施することで、係員が随時Q A集を復習するようになった。 ② Q A集から出題されるため、Q A集への入力が活発になった。 ③ テストの分析により、各係員の、各業務に対する習熟度や担当している業務の周知度合を可視化できるようになった。 <p style="color: red; font-weight: bold;">➔ 係内の知識のバラつきが解消され、全体のレベルアップが実現できた。</p>			

4-4 OJTの成果

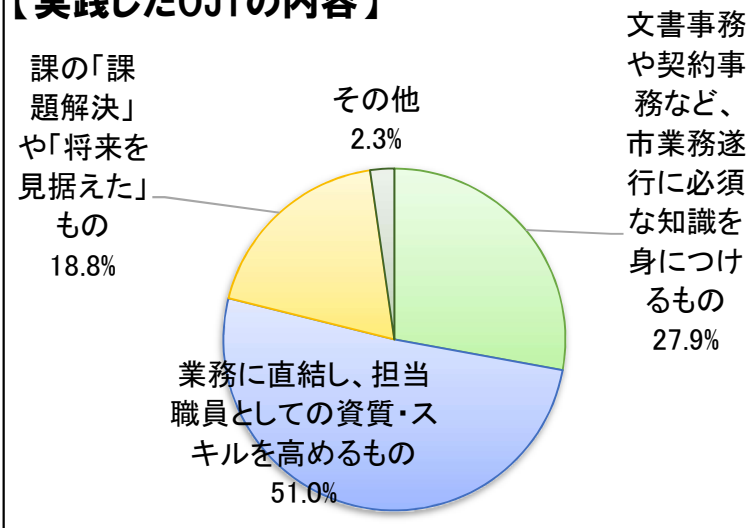


さいたま市職員・組織成長ビジョン

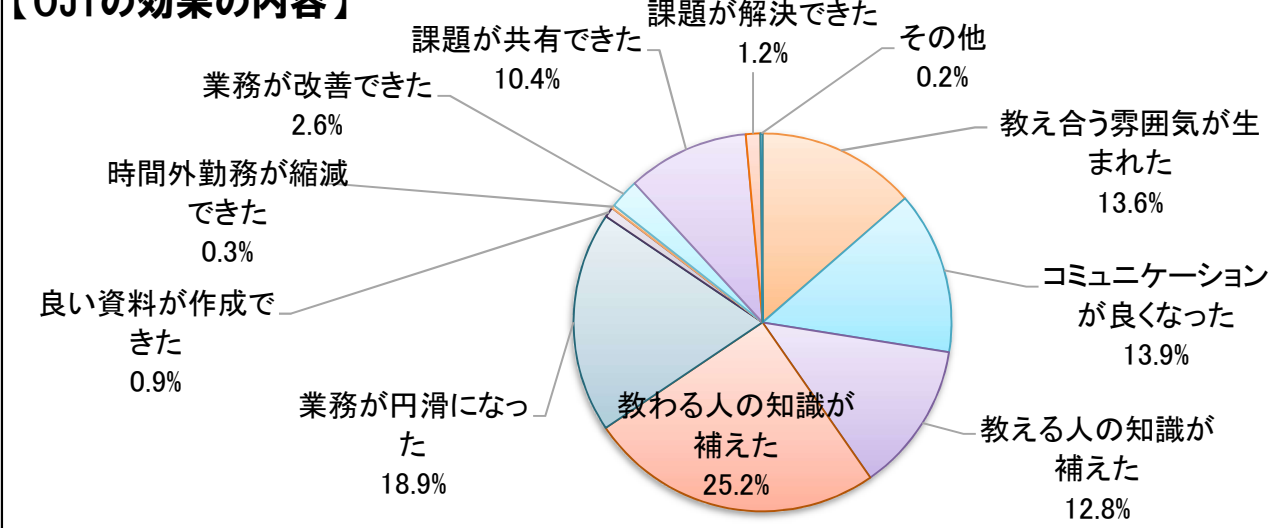
成果

- OJTの計画的な実践により、**全ての課所がOJTの効果を感じている**。（感じた69.1%、どちらかと言えば感じた30.9%）
- 実践したOJTの内容としては、「業務に直結し、担当職員としての資質・スキルを高めるもの」が最も多く、51.0%を占める。
- OJTの効果の具体的な内容は、「教わる人の知識が補えた」25.2%、「業務が円滑になった」18.9%で、**OJTの本来的な目的である知識やスキルの習得、継承に成果が表れている**。
- また、「教え合う雰囲気生まれた」、「コミュニケーションが良くなった」がともに13%を超えており、**職場活性化といったOJTの副次的な効果も得られている**。

【実践したOJTの内容】



【OJTの効果の内容】



※ 「令和3年度OJT実践に係るアンケート」より（回答課所数433）

4 OJT推進の取組

4-5 OJTの課題



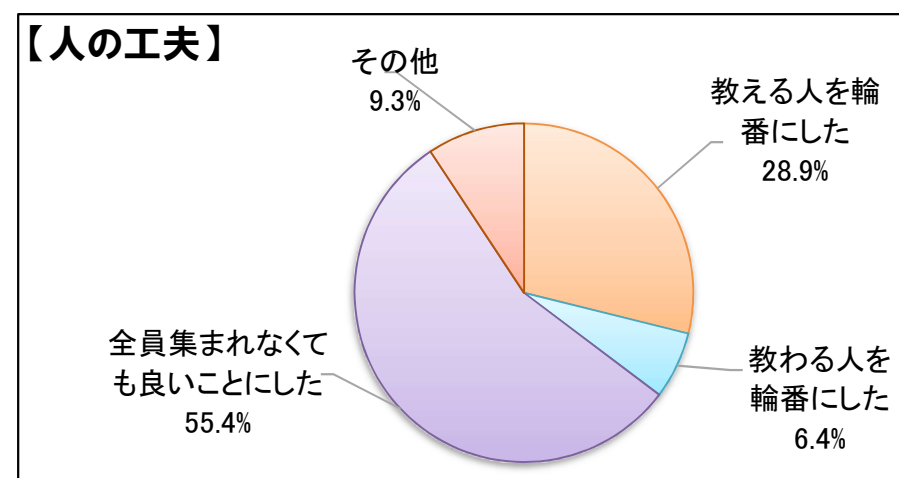
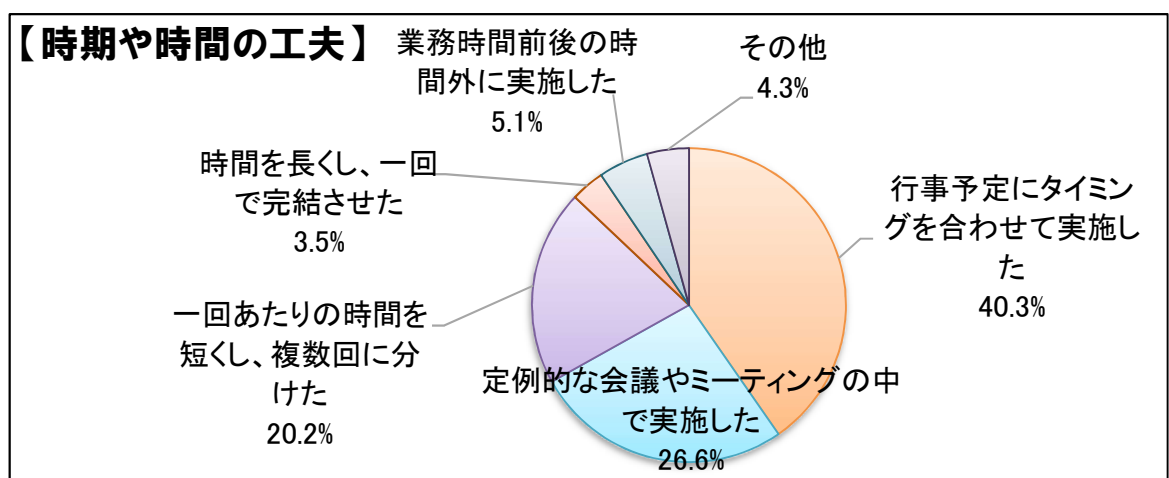
さいたま市職員・組織成長ビジョン

課題

- 「集団育成」、「個別育成」ともに、「職員が多忙でできない」、「教える人の負担が大きい」の2項目が課題として最も多く挙げられている。
- また、集団育成については、「教わる人が集まらない」ことも多くの職場が課題として捉えている。
- OJTの重要性に対する全庁的な理解は進んでいるものの、「業務負担が増える」「時間が確保できない」「集まらない」といった、物理的制約がOJT推進の主な課題となっている。

対応

各所属で行われている負担軽減の工夫（全員が集まらなくても実施できる仕組みの構築、定例的なミーティングの活用等）や、OJTの実践が業務負担の軽減及び組織力の向上につながるという視点を、全庁的に浸透させていく。



※ 「令和3年度OJT実践に係るアンケート」より（回答課所数433）

4 OJT推進の取組



1. 本市における人材育成の位置付け

2. さいたま市職員・組織成長ビジョンとは

3. 職員研修の取組

4. OJT推進の取組

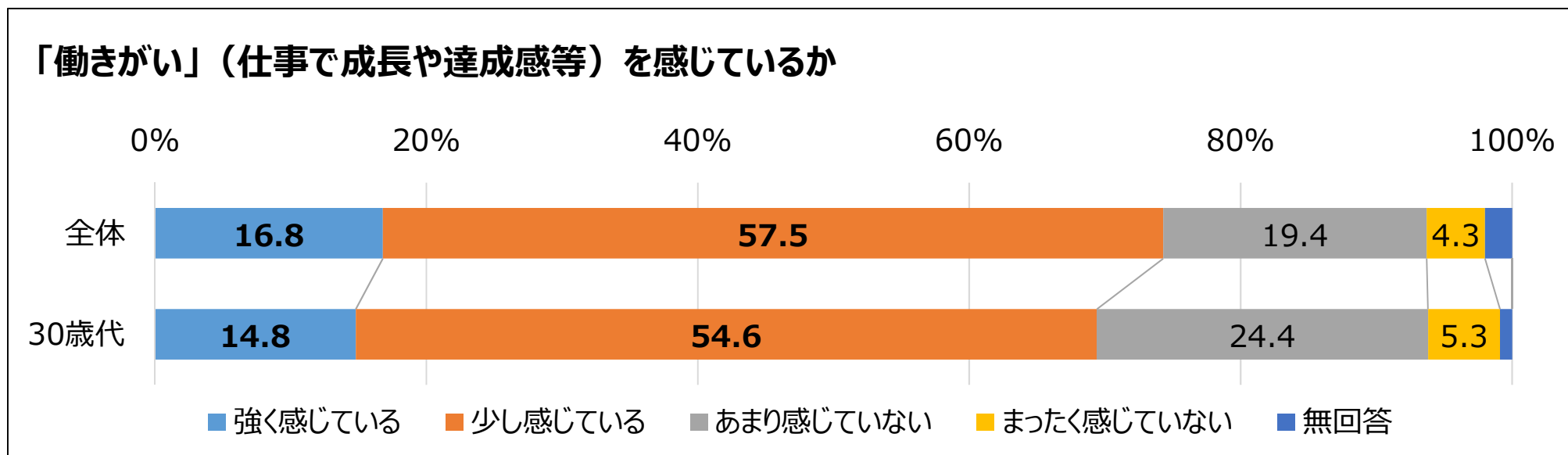
5. 若手職員の働きがい（モチベーション）に関する課題

5-1 若手職員の働きがいの現状



さいたま市職員・組織成長ビジョン

- 「令和3年度職員の働きがいや職場環境等に関するアンケート」の結果、働きがい（仕事で成長や達成感等）を感じている職員の割合は、**全体で74.3%**。
- 30歳代は職員全体の平均よりも低く、**69.4%**。
- 30歳代の「働きがい」、仕事へのモチベーションの向上が課題となっている。



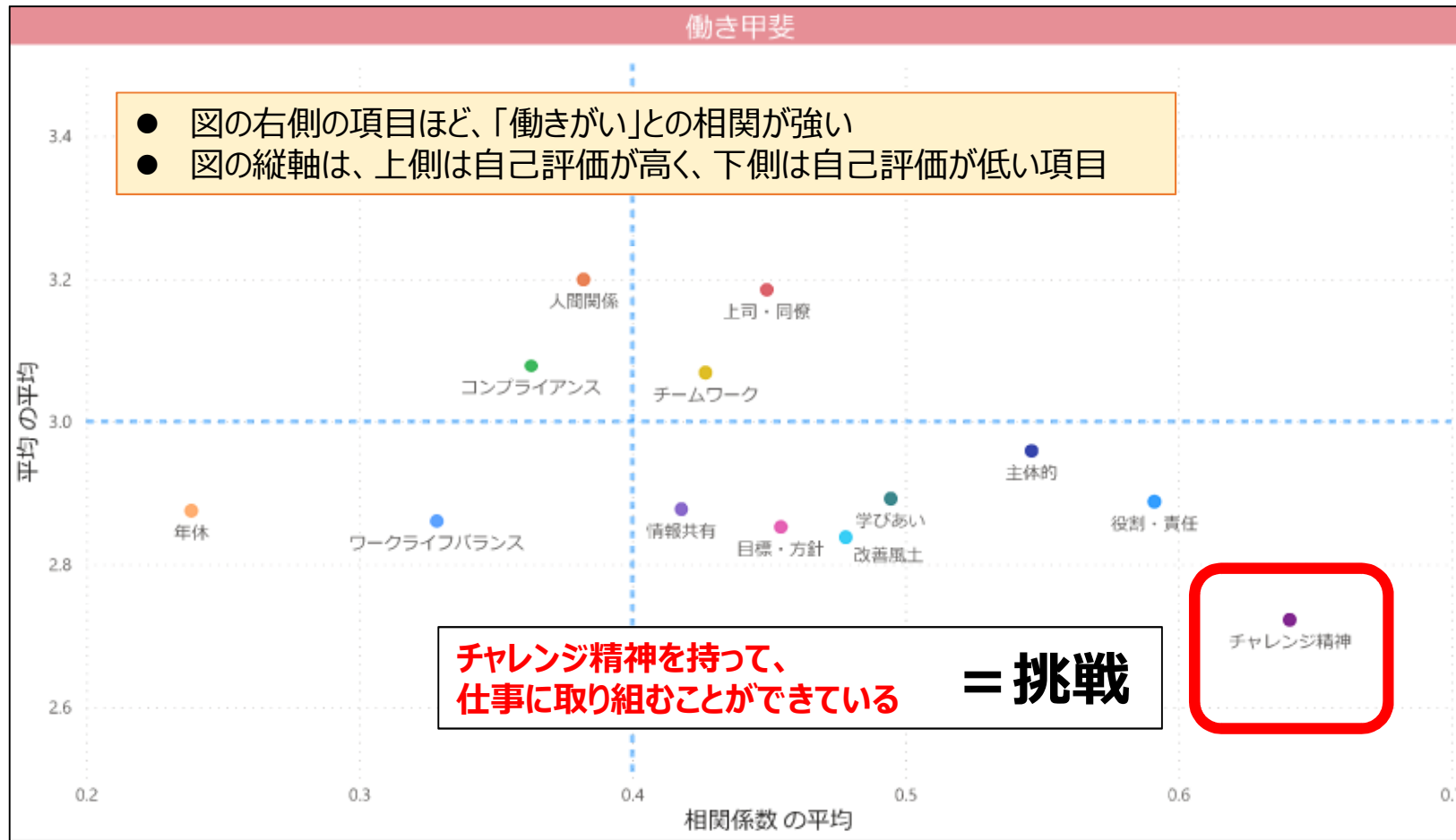
5 若手職員の働きがい（モチベーション）に関する課題

5-2 働きがいアンケートから見える課題



さいたま市職員・組織成長ビジョン

- 下図は、令和3年度働きがいアンケートにおける、30歳代の、「働きがい」の質問項目と他の主な質問項目との相関を示したものの。

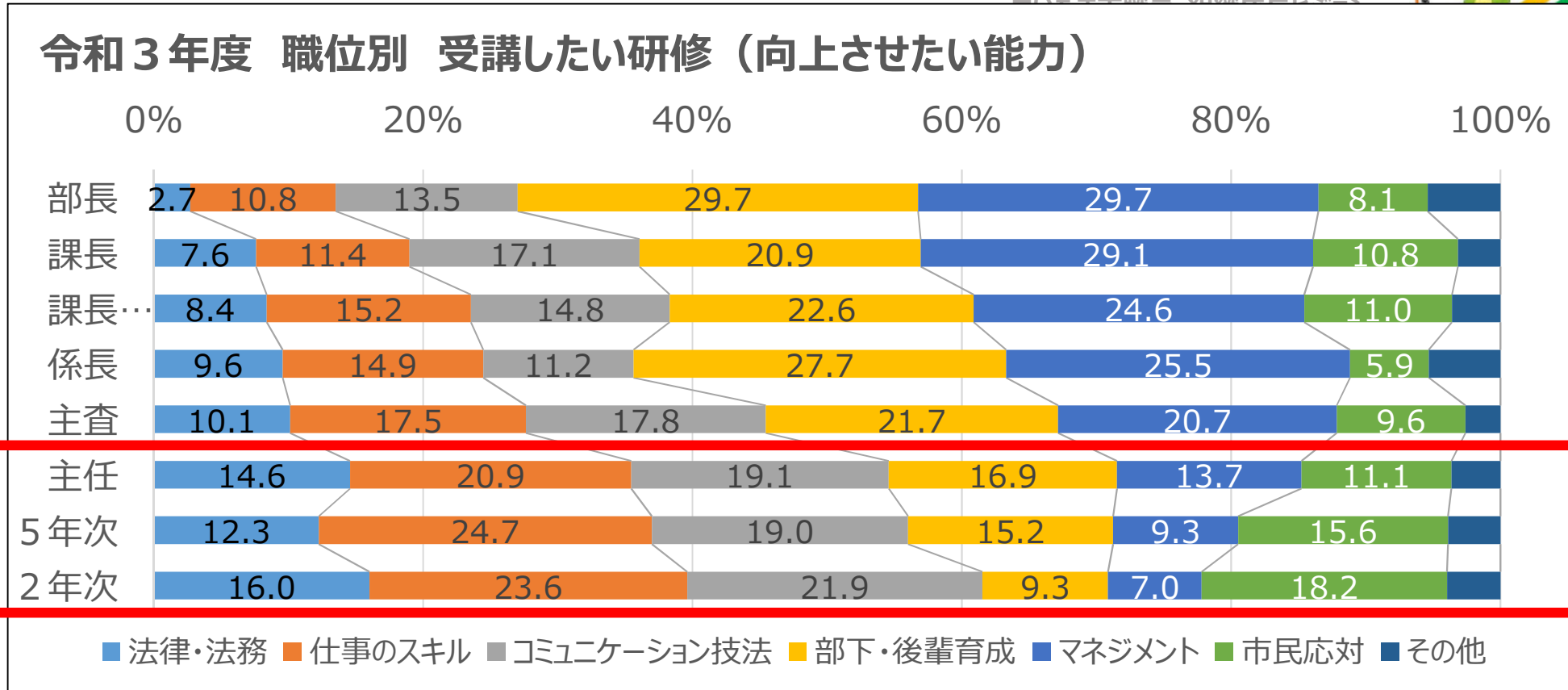
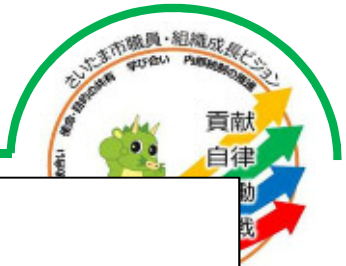


- 主体性や貢献意識、チャレンジ精神に関する質問項目の相関が強い傾向がある。
- 特に、「チャレンジ精神」の相関が強く、自己評価が低い。



若手職員の挑戦意欲を醸成することが課題

5-3 研修受講後アンケートから見える課題



- 若手職員ほど、「仕事のスキル向上（政策形成、データ活用、仕事の効率UP等）」に対して関心が強い。



「仕事のスキル向上」に資する機会を多く設け、若手職員の成長を支援することが課題

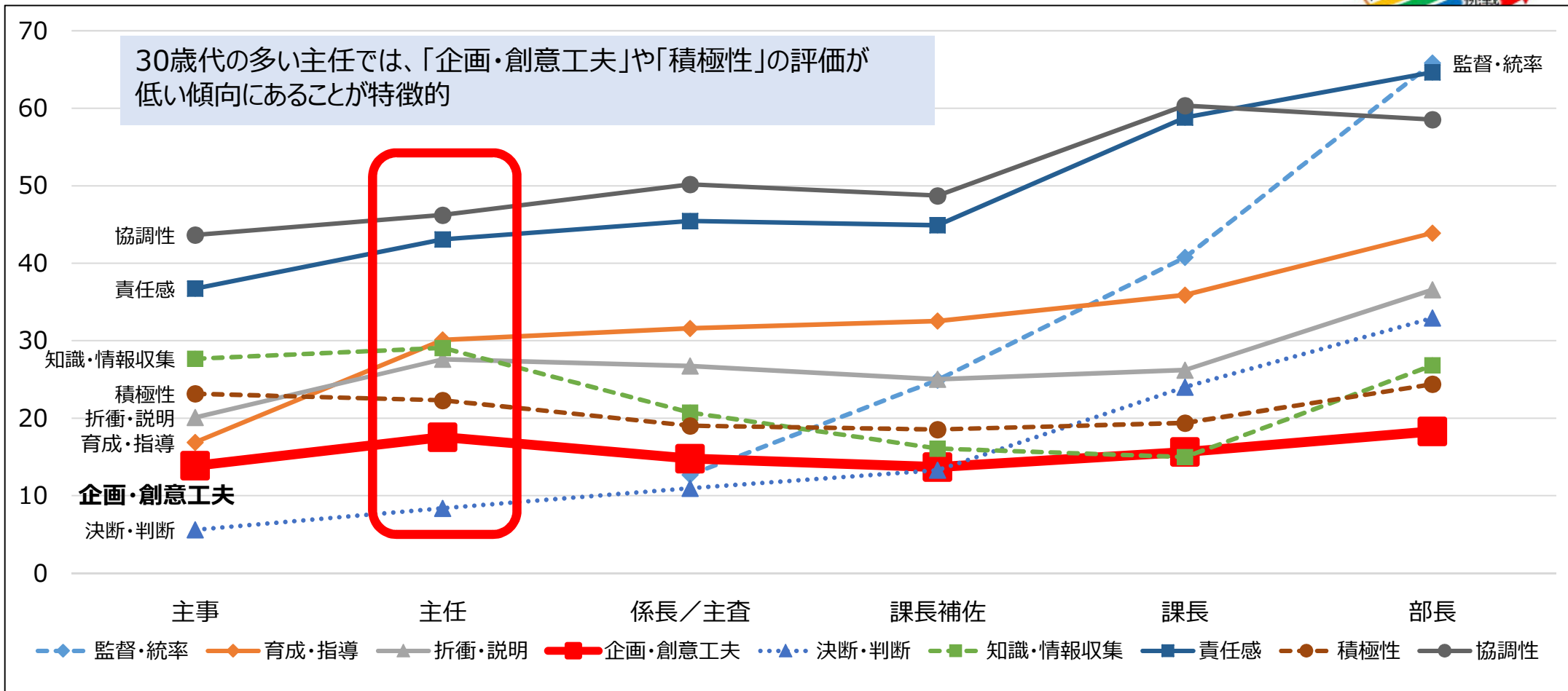
5 若手職員の働きがい（モチベーション）に関する課題

5-4 人事評価結果から見える課題



令和3年度人事評価結果（各職位におけるa評価の割合）

さいたま市職員・組織成長ビジョン

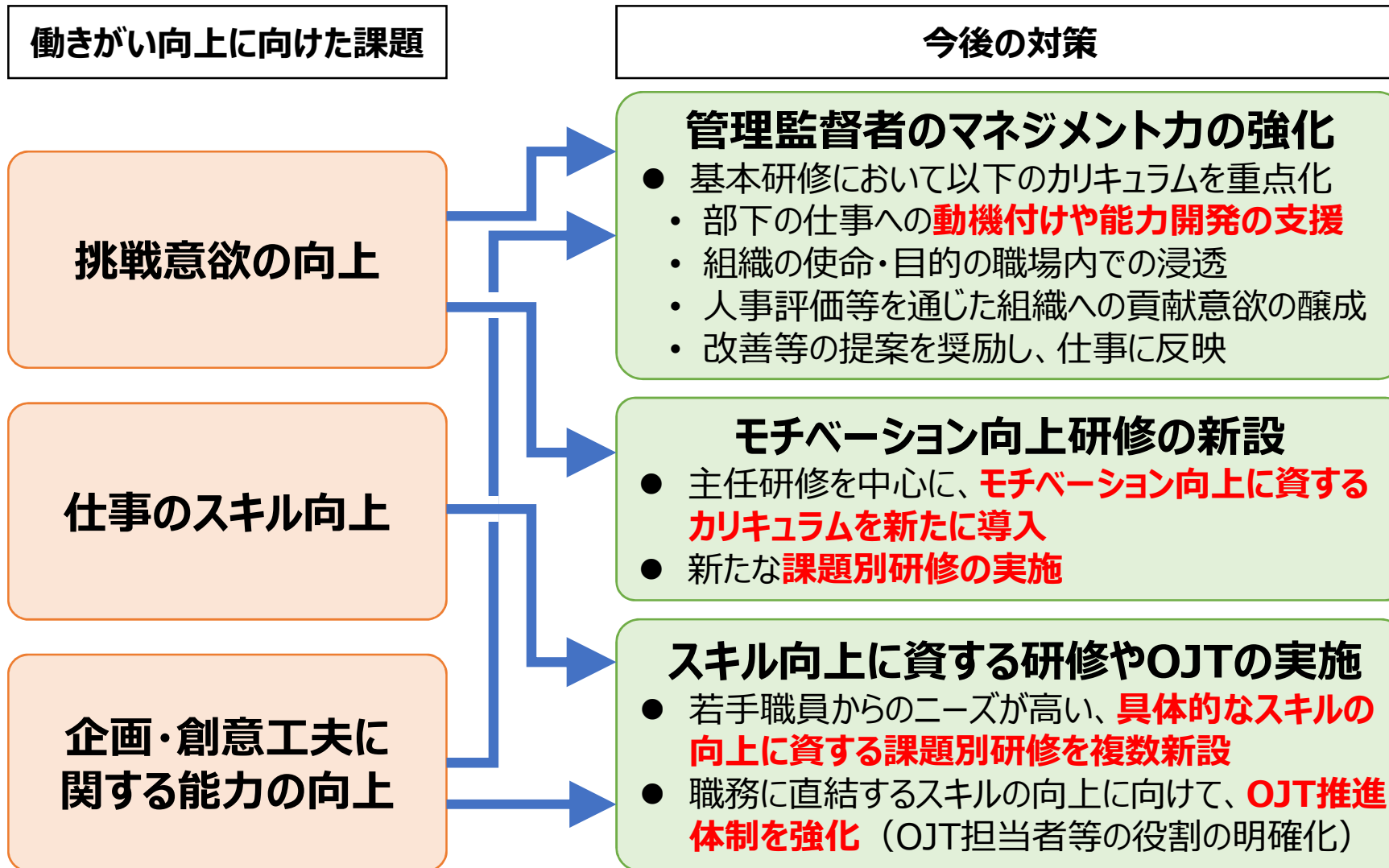


「企画・創意工夫（改善・工夫、解決策の立案等）」に関する能力向上を支援し、積極性（≒主体性）を醸成することが課題

5 若手職員の働きがい（モチベーション）に関する課題

5-5 働きがいの向上のために

さいたま市職員・組織成長ビジョン



成長を実感できる組織へ

5 若手職員の働きがい（モチベーション）に関する課題

さいたま市 行財政シンカ推進会議 開催状況

〈令和4年度〉

第1回（令和4年7月20日）

テレワークの推進について

第2回（令和4年11月16日）

人材育成について

第3回（令和5年3月27日）

若手・中堅職員チームの取組の報告[予定]

※ 各回における検討事項や開催スケジュールは現時点の事務局案
であり、状況に応じ変更する場合があります。

〈令和3年度〉

第1回（令和3年12月20日）

DXの推進

第2回（令和4年3月16日）

働き方改革の推進