

# 伊勢崎市人財開発・ 組織開発ビジョン (概要版)

令和7年4月策定



## 策定の背景

「第3次伊勢崎市総合計画」において掲げる目指す市の未来像  
「えがお咲く未来へ 持続可能な共生都市 いせさき」の実現

社会情勢の変化や若年労働力の不足など、  
新たな社会課題や行政課題に対応していく必要性

目指す市の未来像の実現や、新たな社会課題、行政課題に対応するためには、今まで以上に人財の育成・確保に取り組み、市役所の機能を最大限に発揮する必要があります。  
求められる職員像と必要となる資質や能力等を明確にし、それらの習得、育成のための取り組みを示すことで、職員の計画的な育成と組織力向上を図るために、伊勢崎市人財開発・組織開発ビジョンを策定しました。

## 行動指針/目指す市役所の姿

伊勢崎市職員の行動指針(バリュー)

# 協働 変革 尊重

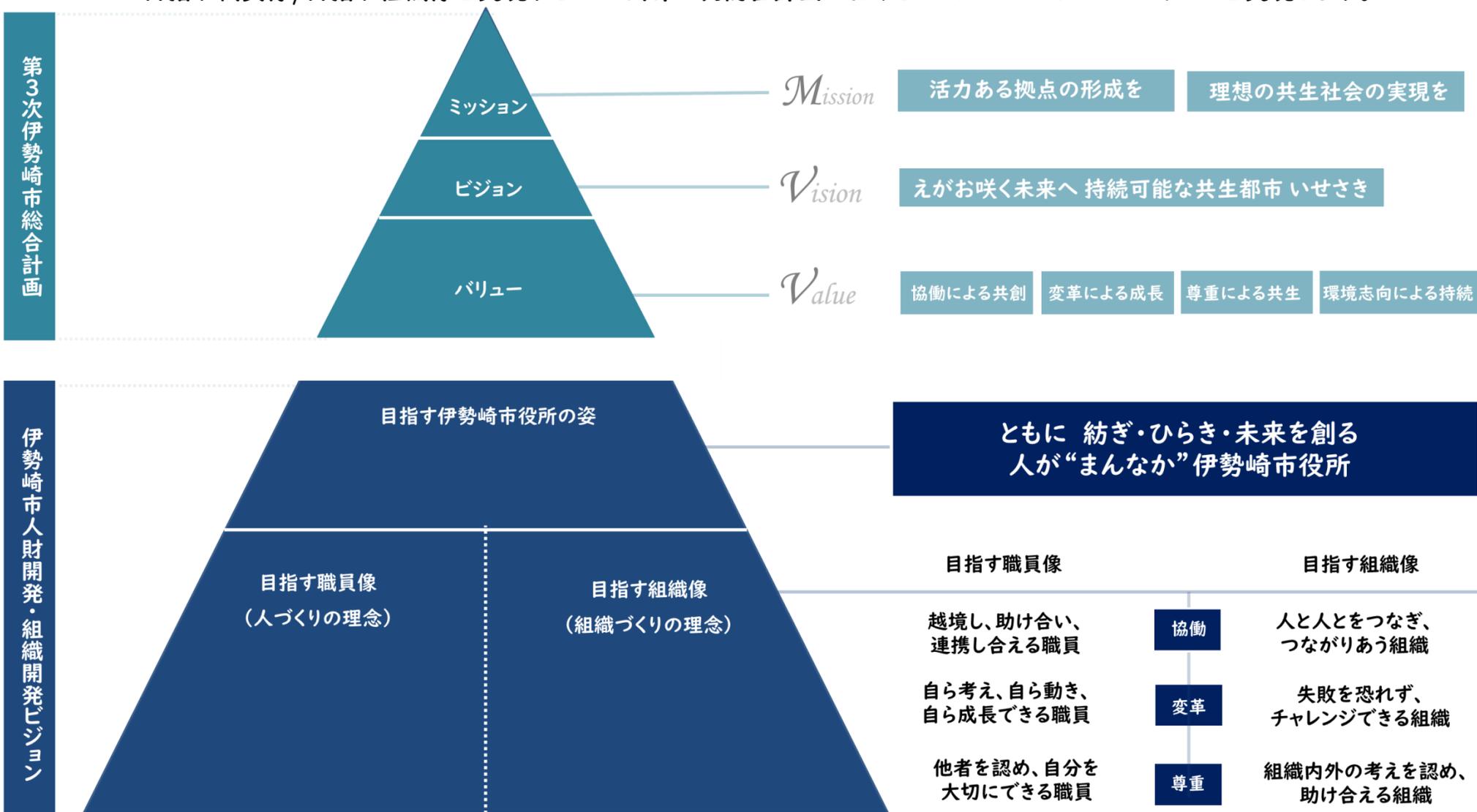
目指す伊勢崎市役所の姿

ともに 紡ぎ・ひらき・未来を創る  
人が“まんなか”伊勢崎市役所



## 伊勢崎市人財開発・組織開発ビジョンと第3次伊勢崎市総合計画の関連性

人財開発・組織開発ビジョンは、ミッション達成のための行動指針・実行計画であり、行動指針(協働・変革・尊重)を軸に、目指す職員像/目指す組織像を実現することで、第3次総合計画におけるミッション・ビジョン・バリューを実現します。



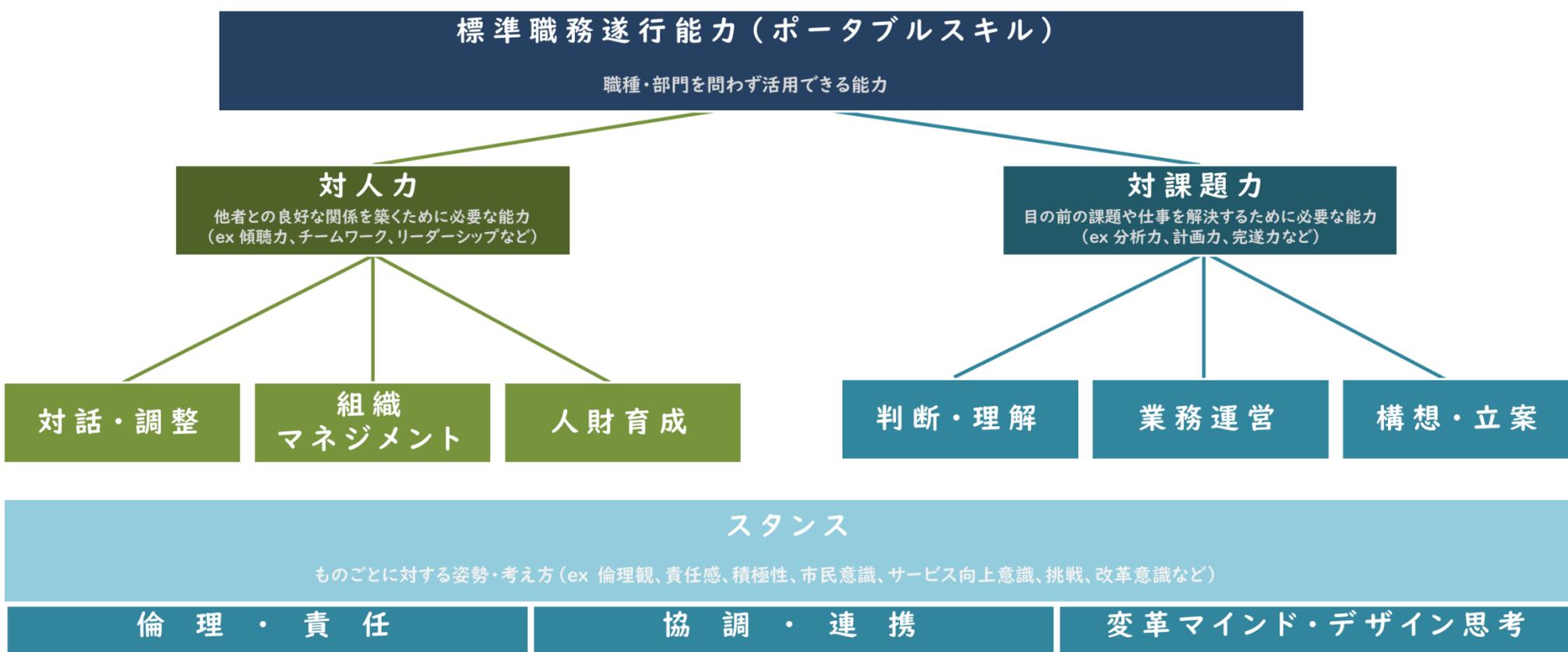
# 伊勢崎市人財開発・組織開発ビジョン(概要版)

職員一人ひとりが最大限に能力を発揮し、市民の幸せを実現するためには、採用や能力開発を効果的・効率的に進めるとともに、自身に求められる役割と能力を正確に把握することが必要です。そのため、各職位別に求められる能力及び職位別に求められる役割を定め、活用していくことで、よりよい組織づくり・よりよい人づくりにつなげていきます。

## 職員に求められる能力

各職位の職務を遂行する上で、発揮することが求められる能力を以下のとおり定めています。

「職員として成長するための潜在的基礎能力(ポテンシャル)」は採用段階で重視され、「職種・部門ごとに得られる専門的知識(テクニカルスキル)」は各業務を通じて得られることから、それ以外の「**職種・部門を問わず活用できる標準職務遂行能力(ポータブルスキル)**」及び「**ものごとに対する姿勢・考え方(スタンス)**」を重視しています。



「標準職務遂行能力表」を別に定め、職員に求められる能力を整理

## 職員に求められる役割



職員は、求められる職員像を踏まえた価値観を持ちつつ、職務に応じた役割を担う必要があります。また、自身の階層の役割を理解することはもちろんですが、他の階層の役割についても理解することは、キャリアデザインや円滑な組織運営において重要となります。

| 職位      | 求められる役割          |
|---------|------------------|
| 部長級     | 市政の運営者           |
| 副部長級    | 部局の総合調整者、人財育成統括者 |
| 課長級     | 所属組織の責任者         |
| 課長補佐級   | 所属の総合調整者、人財育成統括者 |
| 係長級     | 係内マネジメント、係の実施責任者 |
| 主査級     | 実務リーダー、後輩の指導者    |
| 主任級・主事級 | 実務遂行者            |

## 目指す伊勢崎市役所の姿を実現するための人事施策

[ともに 紡ぎ・ひらき・未来を創る 人が“まんなか”伊勢崎市役所] の実現に向けて、以下の6つの柱で人事施策を推進します。

|   |  |  |   |   |   |
|---|--|--|---|---|---|
| <p>01</p>  <p><b>人財確保</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 採用プロモーションの強化</li> <li>② 多様な試験制度の実施</li> </ul> | <p>02</p>  <p><b>人事配置</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>③ キャリア形成支援</li> <li>④ ジョブローテーションによる能力・適正把握</li> <li>⑤ 能力を発揮できる人事制度</li> <li>⑥ 職員の能力発揮・活躍促進</li> </ul> | <p>03</p>  <p><b>人財育成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⑦ 育成を促す土壌の醸成</li> <li>⑧ 時代に即応する人財の育成</li> <li>⑨ 自己成長の支援</li> <li>⑩ 人づくりのための各種制度</li> </ul> | <p>04</p>  <p><b>人事評価・報酬</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⑪ 人事評価の活用と公平な運用</li> <li>⑫ 職員の成長を支え、組織力を高める人事評価</li> </ul> | <p>05</p>  <p><b>職場環境整備</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⑬ 多様な働き方の実現</li> <li>⑭ 働きがいを感じる組織に向けた環境整備</li> <li>⑮ 心身の健康のための環境整備</li> </ul> | <p>06</p>  <p><b>DX人財の確保・育成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⑯ 全職員のデジタルリテラシーの向上</li> <li>⑰ デジタル化推進人財の育成・配置</li> <li>⑱ ICT専門人財の育成・活用</li> </ul> |
|---|--|--|---|---|---|

## 職員経験の旅路(ジャーニーマップ)の提示

受講希望者に始まり、在職者から退職まで、職員がどのような体験をしてエンゲージメントを向上していくのか、ジャーニーマップとして示すことで、住民福祉の増進を図ります。

