

# 第2期仙台市人材育成推進計画

〔令和6年～8年度〕

令和6年3月

仙台市

1. 推進計画の位置づけ .....	1
2. 前期計画に基づく取組の成果及び課題 .....	2
(1) 前期計画における主な取組実績及び自己評価 .....	2
(2) 職員アンケートにおける評価 .....	3
(ア) 取組の指標及び達成状況 .....	4
(イ) 前期計画に対する評価 .....	5
(3) 成果及び課題 .....	6
3. 前期計画策定以降の現状と課題 .....	7
(1) 適正事務の確保の必要性 .....	7
(2) 職員の役割の変化等を踏まえた対応 .....	7
(3) DXの進展に伴う対応 .....	8
(4) コロナ禍を踏まえて .....	9
(5) 定年年齢引上げへの対応 .....	9
(6) 職員アンケートにおける課題認識 .....	9
(7) 国における「人材育成基本方針策定指針」見直しの動き .....	11
4. 今期計画の計画期間・方向性 .....	12
(1) 計画期間 .....	12
(2) 取組の方向性 .....	12
(3) 今期計画の進捗管理 .....	13
5. 施策分野別取組の体系（一覧） .....	14
6. 施策分野別取組の各取組内容 .....	16

## 1. 推進計画の位置づけ

令和3年に改定した「仙台市人材育成基本方針」（以下、「方針」という。）において掲げた10年間の取組方針の方向性に合わせて実施する取組を、計画的かつ組織的に推進するため、「第1期仙台市人材育成推進計画」（令和3年3月策定。以下「前期計画」という。）において具体的な取組内容を体系化して定め、令和3～5年度の3年間を計画期間とし、計画的な人材育成を推進してきた。

### <方針の概要>

方針においては、令和3年3月に策定された「仙台市基本計画」が示すまちづくりの理念や目指す都市像を見据え、本市職員が目指すべき職員像を示している。また、この職員像の実現に向けて、本市の組織の現状や人材育成上の課題を踏まえた重点取組方針を設定するとともに、施策分野別に取組を体系化し、人材育成を進めていくことを定めている。

### 目指す職員像

**誇り**を胸に仕事に取り組む職員

新しいことに果敢に**挑戦**する職員

多様な主体と**協働**する職員

互いの価値を尊重して共に**成長**する職員

### 人材育成の取組方針

#### 《重点取組方針》

1. 若手職員の人材育成
2. 職場における人材育成
3. 市役所の総合力を発揮するための人材育成

#### 《施策分野別取組》

- ①職員の主体的な成長を支援する  
研修・能力開発
- ②計画的・効率的な人材マネジメント
- ③能力を発揮できる職場環境づくり



## 2. 前期計画に基づく取組の成果及び課題

### (1) 前期計画における主な取組実績及び自己評価

方針で定めた3つの施策分野において、前期計画期間中に進めてきた主な取組の実績及び自己評価は以下のとおり（太字下線部は重点的に推進してきた取組）。

- ◎ 予定を上回る成果があった
- 予定どおり進んでいる
- △ 一部で予定どおり進んでいない

①職員の主体的な成長を支援する研修・能力開発		評価
キャリア形成の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>「キャリア形成のための職場紹介シート」の作成</u></li> <li>● <u>キャリア形成に係る職員向け資料の見直し</u></li> <li>● 人事評価者面談研修の動画化・視聴対象拡大</li> </ul>	◎
職場の人材育成の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>「OJTハンドブック」の改訂及び概要版の作成</u></li> <li>● 管理監督者向け研修の見直し</li> <li>● 指導担当者向け研修の実施（動画化）</li> </ul>	◎
研修所研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 階層別研修の再編 （科目選択制研修、社会人経験者向け研修の導入等）</li> <li>● オンライン研修やeラーニング等の手法の導入</li> </ul>	○
部門別・業務主管課による研修の拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>局区研修実施計画の作成</u></li> <li>● 職種・職域ごとの育成計画等の策定</li> <li>● 実務研修講師力向上研修の実施</li> </ul>	○
職員の自己啓発支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 業務関連資格取得等の費用補助等の支援の実施</li> <li>● 公益的活動に係る情報の庁内周知</li> </ul>	○
②計画的効率的なマネジメント		評価
有為な人材の採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● オンラインによる職員セミナー、個別面談等の実施</li> <li>● 一部職種におけるPR動画の配信</li> </ul>	○
配置管理・昇任管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● キャリア選択制度の拡充、自己申告・庁内募集制度の実施</li> <li>● 選考による係長昇任の実施</li> </ul>	○
人事評価の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 評価結果の分析及び活用</li> <li>● 管理職員評価における人材育成の観点の強化</li> </ul>	○
人材育成部門と各職場の連携強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人材育成推進本部会議等の開催による進捗管理</li> <li>● <u>職種・職域ごとの育成方針等の取組状況把握、策定支援</u></li> </ul>	○
多様な経験を培う内外の交流支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 外部との交流を図るセミナーや研修等への参加</li> <li>● 組織横断型のセミナーや事業等の実施</li> </ul>	△
③能力を発揮できる職場環境づくり		評価
組織風土づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンス推進計画に基づく全庁的な取組の実施</li> <li>● 仙台への愛着を醸成する研修の実施</li> </ul>	○
ワーク・ライフ・バランスの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「子育て推進・女性活躍推進プラン」における取組の実施</li> <li>● 過重労働を防ぐ取組の実施</li> </ul>	△
業務改善・業務効率化の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 仙台市DX推進計画に基づく市役所業務のデジタル化推進</li> <li>● 仙台市役所経営プランに基づくBPR注力業務の選定及び業務分析の実施</li> <li>● 業務改善表彰の実施</li> </ul>	○

### <◎：予定を上回る成果があった取組>

「キャリア形成の支援」に関しては「キャリア形成支援のための職場紹介シート」の作成やキャリア形成に係る職員向け資料の見直し、「職場の人材育成の推進」に関しては「OJTハンドブック」の改訂や概要版の作成等を進めてきたことで、個々の職員のキャリア形成や職員育成の実践を支援するツールを整えることができた。

このうち「キャリア形成のための職場紹介シート」は、令和3年度の試行を経て令和4年度に全庁的に本格実施を開始したところであるが、令和5年度に実施したアンケートでは、「自己申告書作成や自身のキャリアを考えるうえでシートは参考になったか」という問いに肯定的な回答をした職員の割合が74.8%、「シートは職員の主体的なキャリア形成支援に効果的だと思うか」との問いに肯定的な回答をした所属長の割合が87.4%に上るなど、キャリア形成の支援、意識醸成に一定の成果が見られた。

### <△：予定どおり進んでいない・遅れが生じている取組>

「多様な経験を培う内外の交流支援」に関しては、コロナ禍の影響を大きく受け、外部との交流を図るセミナーや研修等への参加や組織横断型のセミナーや事業等の実施の進捗に遅れが生じた。

「ワーク・ライフ・バランスの推進」に関しては、「子育て推進・女性活躍推進プラン」における取組のうち、年休取得率や男性職員の育児休業等については目標値を達成した一方で、職員一人当たりの年間超過勤務時間数の減少については達成できなかった。また、労働基準法及び条例・規定に定める超過勤務に係る各上限の超過ゼロを目指したが、年間上限（720時間）の超過などがあり、達成に至らなかった。

## (2) 職員アンケートにおける評価

前期計画の最終年度である令和5年度において、計画の進捗や、本市における人材育成上の課題等に対する職員の意向を把握するため、アンケート調査を以下のとおり実施した。

- 調査名 第2期仙台市人材育成推進計画策定に係る職員アンケート
- 調査対象 各課公所室の正職員より2名以上  
※管理監督者及び管理監督者以外の職員1名を基本として実施（取組指標の経年変化を調査するため、前期計画策定時（令和2年度）と同条件）
- 調査方法 電子申請システムによる回答
- 実施時期 令和5年5月16日（火）～令和5年5月31日（水）
- 回答者数 785名  
    <内訳> 管理監督者（係長職以上） 524名  
          管理監督者以外（主任職以下） 261名

このアンケート結果及び関連する各調査結果に基づき、前期計画で定めた評価指標の達成状況、前期計画における主な取組の進捗について、それぞれ評価する。

(ア) 取組の指標及び達成状況

項目		令和2年度	令和5年度	目標値
① 方針の認知度	※1	57.5%	62.0%	100%
② キャリア意識	※2	84.1%	83.7%	90%以上
③ 仕事のやりがい等の意識	やりがい ※3	84.3%	81.9%	基準値 (令和2年度実績値以上)
	誇り ※4	88.6%	87.2%	基準値 (令和2年度実績値以上)

※1 『方針改定に係る職員アンケート（令和2年度実施）』及び『第2期仙台市人材育成推進計画策定に係る職員アンケート（令和5年度実施）』において、方針を「知っている」または「ある程度知っている」と答えた割合。

※2 同アンケートにて、自身のキャリアや強みを「意識・理解している」または「ある程度意識・理解している」と答えた割合。

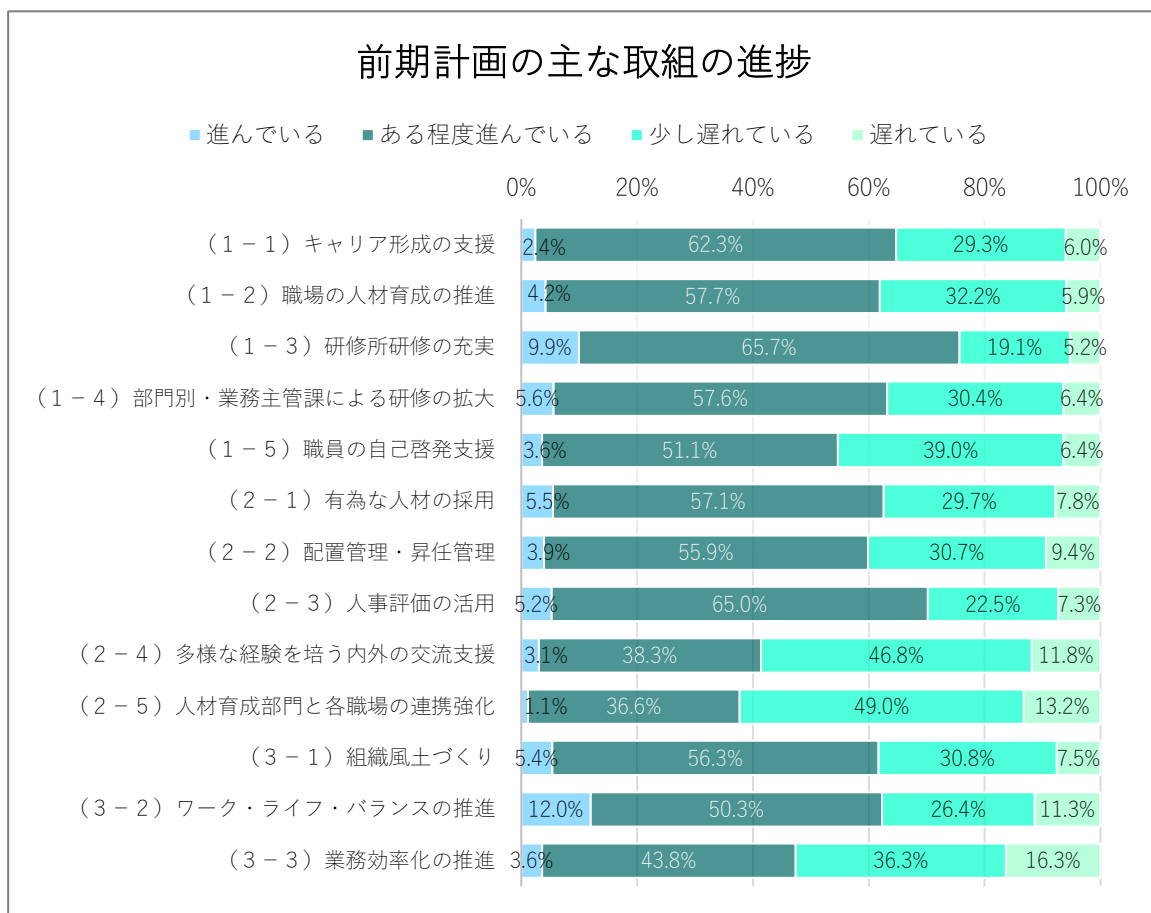
※3・4 『コンプライアンス推進に係る職員意識調査』において、「現在の自分の仕事にやりがいを感じているか」及び「市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいるか」の問いに「そう思う」または「まあそう思う」と答えた割合。

「①方針の認知度」は微増に留まり、目標値に及ばなかった。階層別研修等の機会を捉え、方針そのもの及び趣旨の周知に取り組む必要がある。

「②キャリア意識」は微減となり、目標達成に至らなかった。「キャリア形成支援のための職場紹介シート」の作成・公開といった取組を進めてきたところであるが、職員全体への浸透、意識の向上までには至っていないことを示す結果となった。令和5年9月には、内容の見直しを図った職員向け資料「キャリア形成支援について」の公開を開始したところであり、今後の効果を期待するところである。

「③仕事のやりがい等の意識」の2つの項目（仕事へのやりがい、市職員としての誇り）についても低下しており、方針に定める目指す職員像の実現に向けては、さらなる取組が求められる。

(イ) 前期計画に対する評価



肯定的回答が多かった取組	肯定的回答の割合 ※1	否定的回答が多かった取組	否定的回答の割合 ※2
研修所研修の充実	75.6%	人材育成部門と各職場の連携強化	62.2%
人事評価の活用	70.2%	多様な経験を培う内外の交流支援	58.6%
キャリア形成の支援	64.7%	業務効率化の推進	52.6%

※1 各取組の進捗について「進んでいる」または「ある程度進んでいる」と感じると回答した割合。

※2 各取組の進捗について「遅れている」または「少し遅れている」と感じると回答した割合。

「研修所研修の充実」、「人事評価の活用」は肯定的回答が7割以上に上り、いずれの取組も広く職員に定着してきていることがうかがえた。また「キャリア形成の支援」について、(ア)取組の指標及び達成状況にて「②キャリア意識」の向上に至らなかったという結果があった一方で、「キャリア形成のための職場紹介シート」作成等を含めた支援策については一定の評価が得られており、引き続き着実な取組を進めていくことで意識・行動の変化に繋げていく必要がある。「部門別・業務主管課による研修の拡大」についても肯定的回答が6割以上となり、局区研修実施計画の策定や職種・職域別の人材育成計画の策定等の取組が評価につながったものと考えられる。

「人材育成部門と各職場の連携強化」については否定的回答が6割以上となり、各局区主管課や関係部署との意見交換や連携強化を進めている一方で、全庁的には実感が得られていないことがうかがえた。次いで否定的回答が多かった「多様な経験を培う内外の交流支援」については、前期計画期間中、コロナ禍により外部との交流において大きな制約を受けたことも影響しているものと考えられる。このほか、「業務効率化の推進」についても実感が得られていない職員が多いとの結果となり、さらなる取組が必要な状況である。

### (3) 成果及び課題

施策分野別の取組については、総じて順調に進捗し、中でも、局区研修実施計画による取組の推進やキャリア形成の支援、職種・職域における人材育成や計画的・継続的なOJTの実施に向けた支援といった取組を重点的に推進してきたことにより、組織的に人材育成を進めていく体制や仕組み、個々の職員のキャリア形成や職員育成の実践を支援するツールを整えることができた。今後は、これらをより有効に活用しながら、職員の更なる成長につなげていくことが重要となる。



職員アンケートでの評価においても、これら重点的に推進した取組の含まれる施策分野の進捗については肯定的な回答の割合が高く、取組の成果を裏付ける結果と考えている。

一方で、コロナ禍の影響により実施を見送った研修やセミナー等が一部あったほか、業務繁忙等により超過勤務の縮減、育児関連休暇の取得率の向上等、目標達成に至らなかった取組があり、特に内外との交流支援やワーク・ライフ・バランスの推進といった施策分野の進捗に影響があった。また、職員アンケートにおいて進捗についての否定的な回答が比較的多かった施策分野については、個々の職員がその進捗の実感に至るような取組の展開について課題が残る結果となった。

こうしたことから、今期計画においては、前期における課題を踏まえながら、整備した人材育成推進のための仕組みやツールを活用し、各取組の充実発展を目指していく必要がある。



### 3. 前期計画策定以降の現状と課題

#### (1) 適正事務の確保の必要性

これまでも適正事務の確保を含めたコンプライアンスの推進に取り組んできたところだが、令和4年度において、法令等根拠の確認・理解不足や組織的なチェック体制の不全などが要因とされる不適切な事務処理事案が相次いで発生し、市民生活に多大な影響を及ぼす事案も起きている。



こうした事態を受けて、令和5年4月には「適正事務の確保に向けた取組方針」を策定し、職員研修の充実等を図っているところだが、令和5年度においても不適切な事務処理事案が発生していることから、適正事務の確保についての職員への意識付けに加え、職員の業務理解・実務能力の向上、職場におけるコミュニケーションの向上に向けた取組を一層進めていくことで、市民からの信頼回復に繋げていく必要がある。

一方で、職員の萎縮やモチベーションの低下を招き市民サービスの質に影響するようでは本末転倒であることから、市役所全体として職員を育て、良いところを認め伸ばしあい、個々の職員が持てる力を十分発揮して前向きに仕事に取り組める組織風土を醸成していくことが求められる。

#### 「適正事務の確保に向けた取組方針(令和5年4月)」 抜粋

##### 5 適正事務の確保に向けた考え方・今後の取組方針

###### (1) 職場づくり等における課題の解消に向けた取組の方向性

- ア 職員の適正事務に向けた意識の徹底と実践に向けた取組の強化
- イ 職員の業務理解・実務能力向上に資する取組の強化
- ウ 職場におけるコミュニケーションの活性化・サポート体制の支援
- エ 業務見直し、DXの活用等による業務の効率化
- オ 実務のサポート体制の整備に向けた検討
- カ 適正な組織・人員体制の確保に向けた検討

#### (2) 職員の役割の変化等を踏まえた対応

先述の不適切な事務処理事案においては、複雑な制度改正に対応する本庁と実務を担う区役所の共通理解のもとで事務処理がなされていない事案が複数見られており、本庁・区役所ともに最適な業務執行体制を構築し、適正事務の確保と市民サービスの向上を図る取組を強化していくため、令和6年2月、「適正事務の確保に向けた本庁と区役所の事務のありよう等における課題への対応方針」を策定している。対応方針においては、人員配置と組織体制、職場のマネジメント、人事異動など、人材育成にも関わる課題とその対応策を示しており、適切に取組を進めていく必要がある。

また、労働力人口の減少を背景として職員の確保が一層厳しい環境となる中、年齢構成や男女比率の変化、社会人経験者採用職員の増加、会計年度任用職員の増加など、全庁的な職員構成の変化への対応が求められる。

今後、業務改革やデジタル化の推進により、職員が担うべき業務や役割が変化することに対応するとともに、本庁と区役所、正職員と会計年度任用職員など、適切な役割分担を整理した上で、計画的な人事管理や人材育成に取り組むことが必要となる。

## 「適正事務の確保に向けた本庁と区役所の事務のありよう等における 課題への対応方針(令和6年2月)」 抜粋

### 3 課題への対応策について

#### (1) 本庁と区役所双方の業務繁忙への対応

ア 人員配置・組織体制、マネジメント

イ 人事異動

ウ 業務改善・効率化(DX、業務集約化、外部委託化等)

#### (2) 本庁と区役所の共通理解の促進と適正事務の確保に向けた対応

ア 本庁と区役所双方の役割等の理解を促進する取り組み

イ 本庁と区役所が共通理解のもとで事務を遂行するための取り組み

ウ 会議・研修等、本庁と区役所の連携・コミュニケーションの強化に資する取り組み

### (3) DXの進展に伴う対応

本市においては、令和3年度に「DX(デジタル・トランスフォーメーション)推進計画」を策定し、デジタル社会の構築に向けた各取組を推進してきた。

令和6年3月に策定した「仙台市DX推進計画2024-2026」では、本市の行政サービス・事務事業にデジタル技術を浸透させ、時間や空間にとらわれない柔軟な行政サービスの提供と職員の働き方を可能とする「Full Digitalの市役所」の実現に向け、令和6年度から令和8年度を「集中改革期間」と位置づけ、市民と市役所との接点の変革、市役所の仕組みの変革の取組を掲げている。

これらの取組の着実な実施にはDX人材の確保・育成が必要であることから、デジタル技術を活用して業務改革ができる職員の育成を図ることに加え、DXの知見を有する人材の採用や民間企業等からの受入れを組み合わせる必要がある。

とりわけ職員の育成にあっては、デジタル面での知識・技術の向上に加え、業務の課題を解決する能力や関係者との調整能力といった基礎的な能力の充実も不可欠であることから、デジタル関連の研修の体系を見直すとともに、一部を職員研修所が実施する基本研修に取り込むなど、人材育成部門とデジタル部門との連携をこれまで以上に深めていくことが重要となる。

加えて、「Full Digitalの市役所」実現以降の職員の働き方や担うべき業務の質・量の変化を見据えた職員育成についても、長期的な視点で取り組んでいく必要がある。



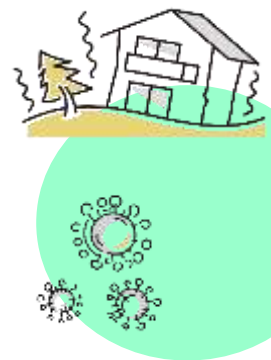
#### (4) コロナ禍を踏まえて

令和3年度における人材育成基本方針改定及び前期計画の策定にあっても、東日本大震災を受けて浮き彫りになった職員の受動的な姿勢、組織の縦割りといった課題に対する対応の必要性や、コロナ禍の進行を念頭に置き、取り組んできたところである。

令和5年5月には新型コロナウイルス感染症が感染症法上の第5類に移行したところであるが、これまでの災害の経験に加え、機動的で柔軟な組織運営の必要性など、今般のコロナ禍への対応の中で新たに得られた教訓や反省をしっかりと踏まえていく必要がある。また、大規模災害

や感染症といった緊急事象だけでなく、少子高齢化の進展及び生産年齢人口減少やそれに伴う労働力の絶対量の不足、ライフプラン・価値観の多様化、デジタル社会の進展等、地方公共団体を取り巻く状況が激しく変化し、市政課題が複雑・多様化する中においては、縦割り・前例にとられず果敢にチャレンジできる職員を育成していくことの重要性が一層増している。

適正事務の確保に向けても、着実な業務遂行はもちろんのこと、組織横断的な取組や抜本的な業務改善といった取組に対して前向きな後押しができる組織風土の醸成も必要である。



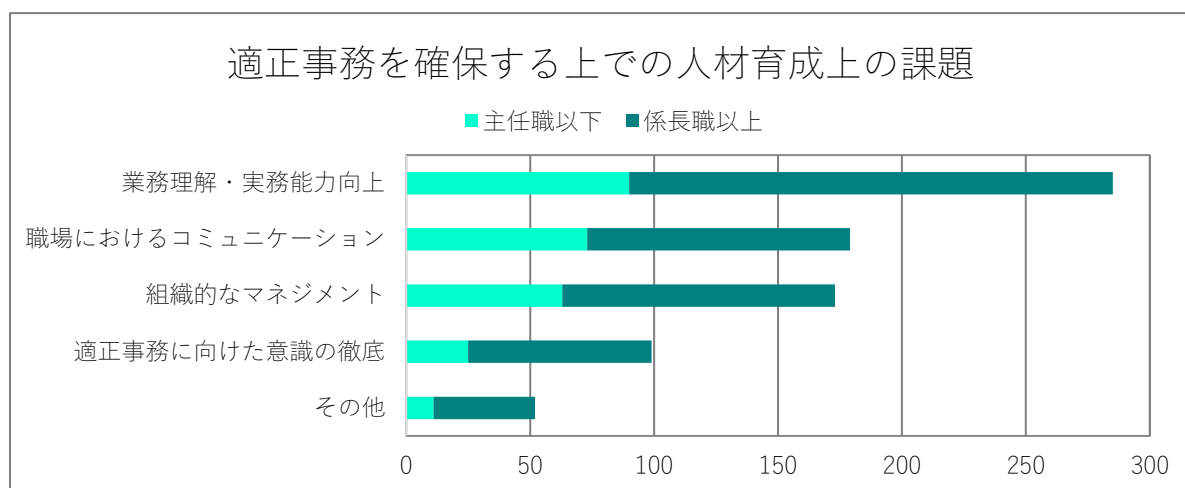
#### (5) 定年年齢引上げへの対応

令和5年度から定年年齢が65歳まで段階的に引上げられるが、複雑多様化する行政需要に的確に 대응していくため、今回の定年引上げを契機として、高齢期職員を含む全ての職員がより一層能力を発揮できる勤務環境を整備し、組織パフォーマンスを高め、行政サービスの向上につなげられるよう、取組を進めていくことが重要となる。

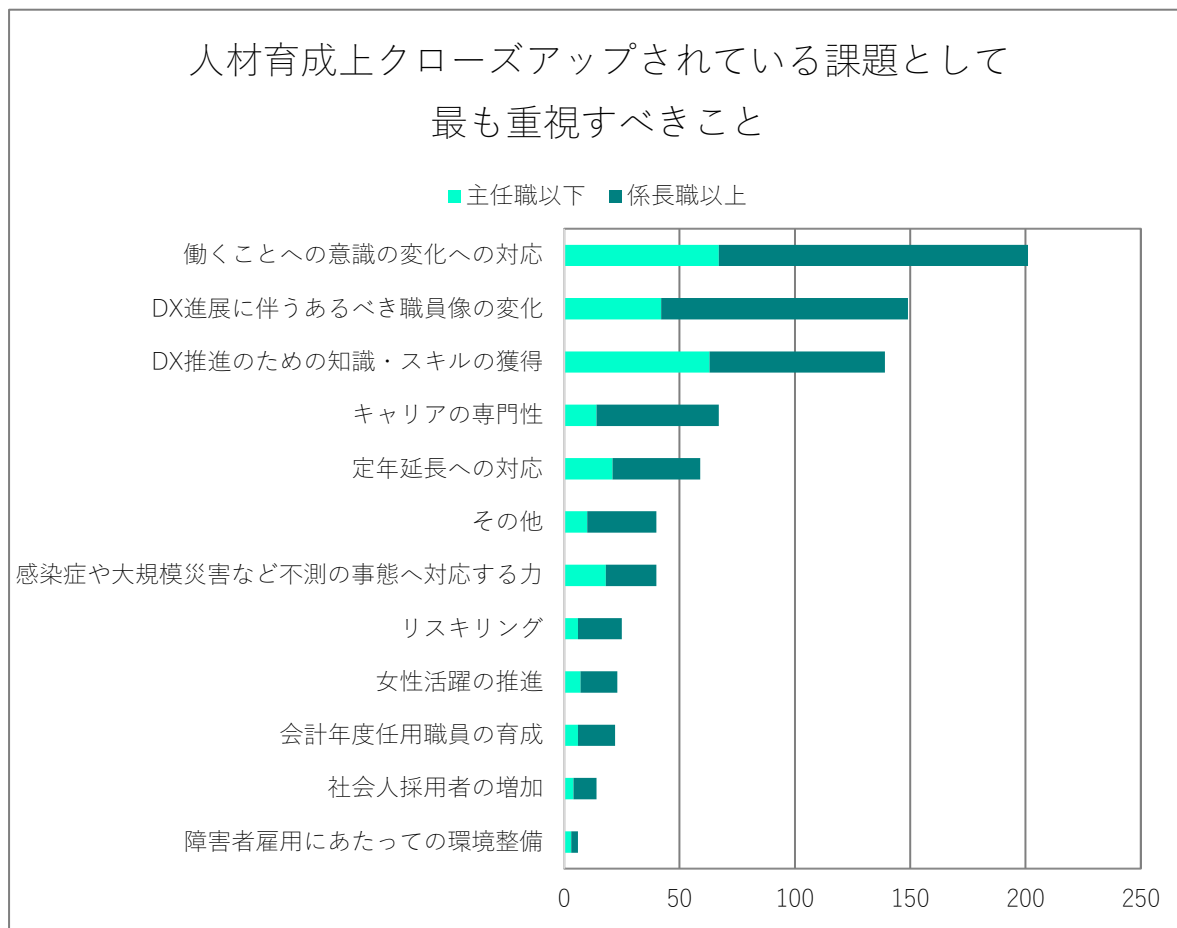
全ての職員が高い意欲を持ちながら、長く公務で活躍できるよう、業務担当のほか、若手職員の支援、管理監督職の補佐等の高齢期職員に求められる役割や役職定年を含む職責・処遇の変化等も踏まえながら、65歳までの勤務を前提に、主体的なキャリア形成の促進、専門性を高められる計画的な人材育成について、一層取り組んでいく必要がある。



#### (6) 職員アンケートにおける課題認識



「適正な事務を確保していく上で、人材育成上の課題と感じていること」についての問いに対し、「業務理解・実務能力向上」が最も多く、次いで「職場におけるコミュニケーション」、「組織的なマネジメント」も多く挙げた。「適正事務に向けた意識の徹底」は最も少なく、研修等による意識啓発の機会が一定程度確保されていること、意識付けに留まらない具体的な方策が求められていること等が理由として考えられる。



また、「本市の人材育成上クローズアップされている課題として最も重視すべきこと」についての問いにおいて、職位によらず最も多く選ばれたのは「働くことへの意識の変化」であった。

次いで多く選ばれたのがDXに関連する2つの選択肢であったが、主任職以下では「DX推進のための知識・スキルの獲得」、係長職以上では「DX進展に伴うあるべき職員像の変化」と、職位により差が生じた。このほか、キャリアの専門性、定年延長への対応等が続いた。

このうち、「働くことへの意識の変化」については、様々な捉え方が想定されるものの、ワーク・ライフ・バランスについての考え方、エンゲージメント等の面において、職員の意識が変化・多様化してきていることの表れと考えられる。こうしたことを踏まえ、職員が本市職員としての使命について常に意識する姿勢の醸成について留意しつつ、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働き方の実現、職員の心身の健康維持増進をはじめとした、働き手のための環境整備を進めていく必要がある。

## (7) 国における「人材育成基本方針策定指針」見直しの動き

総務省においても、複雑・多様化する行政課題を解決し行政サービスの向上や能率的な公務の運営を行うためには、地方公共団体における「人」への投資が不可欠であるとの課題認識の下、各地方公共団体が職員の「確保」・「育成」・「能力発揮（適正配置・処遇、職場環境の整備）」を考えていく上での前提条件が大きく変化していることを踏まえ、デジタル人材の確保・育成を含む総合的な観点から、従前の「人材育成基本方針策定指針」（平成9年策定）を見直し、新たに「人材育成・確保基本方針策定指針」を令和5年12月に策定した。

この新たな指針においては、人材育成・確保の取組を具体化する際に検討すべき事項として、以下のような点が挙げられている。

人材育成	人材確保	職場環境の整備
リスキリングやスキルアップによる必要となる人材の計画的・体系的な育成  ■人材育成プログラムの整備 ■人材育成手法の充実 ■人を育てる人事管理	新卒者に限らず、多様な経験等を持った経験者採用の積極的な実施  ■公務の魅力の発信 ■多様な試験方法の工夫 ■外部人材の活用 等	全ての職員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら、能力を最大限発揮できる職場環境の整備  ■多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備 ■働きやすい職場の雰囲気整備 ■職員のエンゲージメントの把握
デジタル人材の育成・確保		
高度専門人材、DX推進リーダー、一般行政職員ごとに想定される人材像や役割を整理し、育成・確保を推進 等  ■職員のデジタル分野の知識・スキル等を把握の上で、求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標を設定 ■人事担当部局とDX担当部局等の緊密な連携、首長等のトップマネジメント層のコミットメント等によるデジタル人材の育成・確保に係る推進体制の構築 ■自団体だけではデジタル人材の育成・確保が困難な市町村に対する都道府県による支援 ■デジタル分野の専門性・行政間の専門性を合わせて向上させながらキャリアアップを図ることができるキャリアパスの提示		

このうち「人材育成」「人材確保」「職場環境の整備」については、これまでも本市方針に基づき取組を進めてきたところだが、上記(1)～(6)の課題認識も踏まえながら、一層の推進を図る必要がある。また、今回指針において新たに示された「デジタル人材の育成・確保」に関しては、先述の(3)のとおり本市DX推進計画における整理のもと、必要な取組を推進していく必要がある。

## 4. 今期計画の計画期間・方向性

### (1) 計画期間

方針の取組期間（令和3年度から令和12年度）のうち、第2期人材育成推進計画は、令和6年度～令和8年度の3年間を計画期間とする。

### (2) 取組の方向性

2. において示した前期計画の成果と課題を踏まえ、これまでの取組については、課題の残った分野を中心に、方針に定める重点取組方針に沿って引き続き進めていく。

加えて、今期計画においては、3. の現状と課題を踏まえ、以下に示す3点を「優先すべき視点」として位置づけ、取組を新設・拡充して今期集中的に進めていくものとする。

## 仙台市人材育成基本方針（R3～12）

### 【重点取組方針】

1. 若手職員の人材育成
2. 職場における人材育成
3. 市役所の総合力を発揮するための人材育成

第1期（R3～5）

第2期（R6～8）

第3期（R9～12）

#### 第1期に課題の残った取組（2章より）

##### 自己評価△

多様な経験を培う内外の交流支援  
ワーク・ライフ・バランスの推進

##### 職員の進捗の実感が低い

人材育成部門と各職場の連携強化  
業務効率化の推進

#### 第1期計画策定以降の現状と課題（3章より）

適正事務の確保／職員の役割の変化等

D X 進展

コロナ禍の教訓

定年年齢引上げ

職員アンケートにおける課題認識

国の指針見直しの動き

## 3つの「優先すべき視点」

適正な事務執行により  
市民のニーズに応えられる  
職員の育成と環境づくり

D Xのさらなる推進、  
D X進展後の変化を見据えた  
職員の育成

縦割りや前例にとらわれず  
果敢にチャレンジできる  
職員の育成と環境づくり

## 主な新規・拡充取組

- ◇ 職員の業務理解・実務能力向上に資する研修の実施
- ◇ O J T の推進
- ◇ 内部講師の育成・登用促進
- ◇ 意欲や適性を生かした専門性を高める人員配置

- ◇ D X を推進する基礎をつくる研修の実施
- ◇ D X を推進する人材の育成
- ◇ D X 進展を見据えた人材育成のあり方検討

- ◇ D X を推進する人材の育成（再掲）
- ◇ 外部との交流推進
- ◇ 業務効率化の推進による能力を発揮できる職場づくり
- ◇ ワーク・ライフ・バランスの推進

### (3) 今期計画の進捗管理

前期計画に引き続き、各年度における取組の進捗状況等の把握や、各種職員意識調査等を活用した評価を行い、計画的かつ効果的に取組を推進する。なお、計画期間中においても、必要に応じた取組内容などの見直しを行うこととする。

今期計画における取組の評価指標については、前期計画における3項目を継続して用いるとともに、適正事務の確保に係る取組についても評価するため、1項目を新たに設定する。

項目		令和2年度	令和5年度	令和8年度目標値
① 方針の認知度	※1	57.5%	62.0%	100%
② キャリア意識	※2	84.1%	83.7%	基準値 (令和2年度実績値以上)
③ 仕事のやりがい等の意識	やりがい ※3	84.3%	81.9%	基準値 (令和2年度実績値以上)
	誇り ※4	88.6%	87.2%	基準値 (令和2年度実績値以上)
④ 適正事務の確保	組織的な 指示・確認 ※5	—	83.2%	基準値 (令和5年度実績値以上)
	指導・育成 ※6	—	73.0%	基準値 (令和5年度実績値以上)

※1 『方針改定に係る職員アンケート（令和2年度実施）』及び『第2期仙台市人材育成推進計画策定に係る職員アンケート（令和5年度実施）』において、方針を「知っている」または「ある程度知っている」と答えた割合。

※2 同アンケートにて、自身のキャリアや強みを「意識・理解している」または「ある程度意識・理解している」と答えた割合。

※3・4 『コンプライアンス推進に係る職員意識調査』において、「現在の自分の仕事にやりがいを感じているか」及び「市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいるか」の問いに「そう思う」または「まあそう思う」と答えた割合。

※5・6 『コンプライアンス推進に係る職員意識調査』において、「自分の仕事について、上司から適切に指示や確認を受けていると思うか」及び「職員の指導・育成を積極的に行う雰囲気があるか」の問いに「そう思う」または「まあそう思う」と答えた割合。



## 5. 施策分野別取組の体系（一覧）

方針において定めたとおり、施策分野別取組は3分野で体系化しており、今期実施する内容は以下のとおり。なお、4. で設定した3つの「優先すべき視点」（適正・DX・チャレンジと略す）に該当する取組項目については、各視点の欄に★印を付して示す。

No.		取組	優先すべき視点			担当部署	頁
			適正	DX	チャレンジ		
<b>（1）職員の主体的な成長を支援する研修・能力開発</b>							
<b>① キャリア形成の支援</b>							
1	拡	主体的なキャリア形成の推進			★	総務局人事課、職員研修所 人事委員会事務局任用課 局区、職種・分野の主管課	16
2	継	女性職員の活躍推進				総務局人事課（総括） 各取組実施課	16
<b>② 職場の人材育成の推進</b>							
3	拡	管理監督者の人材育成能力の向上	★	★	★	総務局人事課、職員研修所	16
4	拡	OJTの推進	★			総務局職員研修所 局区、職種・分野の主管課	17
5	継	職場研修の充実	★			総務局職員研修所 局区、各職場	17
6	継	職場における知識・技術等継承の推進	★			総務局職員研修所 局区、各職場	17
7	拡	会計年度任用職員の育成	★			総務局人事課、職員研修所 局区、各職場	18
<b>③ 研修所研修の充実</b>							
8	拡	人材育成力を高めるための研修の実施	★			総務局職員研修所	18
9	継	階層別研修の再編	★	★	★	総務局職員研修所	18
10	拡	職員の業務理解・実務能力の向上に資する研修の実施	★			総務局職員研修所	19
11	継	新たな研修手法の導入		★		総務局職員研修所	19
12	新	DXを推進する基礎をつくる研修の実施		★	★	総務局職員研修所 まちづくり政策局行政デジタル推進課	19
<b>④ 部門別・業務主管課による研修の充実</b>							
13	継	業務主管課による全庁向け研修の充実	★			業務主管課 事業担当課	19
14	継	局区等研修の充実	★			局区	20
15	継	職種・分野における研修の充実	★			職種・分野の主管課	20
16	拡	内部講師の育成・登用推進	★			総務局人事課、職員研修所	20
17	新	DXを推進する人材の育成		★	★	まちづくり政策局行政デジタル推進課	21
<b>⑤ 職員の自己啓発支援</b>							
18	拡	自主研修の支援		★		総務局職員研修所 局区、職種・分野の主管課	21
19	継	自主的学習活動に対する支援				総務局職員研修所 教育局市民図書館 局区、職種・分野の主管課	21
20	継	公益的活動等への参加の組織的な支援			★	総務局人事課 事業主管課	22



No.		取組	優先すべき視点			担当部署	頁
			適正	D X	チャ レン ジ		
<b>(2) 計画的・効果的な人材マネジメント</b>							
<b>① 有為な人材の採用</b>							
21	継	採用手法等の検討		★	★	総務局人事課 人事委員会事務局任用課	23
22	継	試験広報の効果的な実施		★	★	総務局人事課 人事委員会事務局任用課	23
<b>② 配置管理・昇任管理</b>							
23	継	多様な業務経験のための配置管理	★			総務局人事課 局区、職種・分野の主管課	23
24	拡	意欲や適性を生かし専門性を高める人員配置	★			総務局人事課、職員研修所	24
25	継	昇任管理制度の効果的な活用の検討				総務局人事課	24
26	新	職員構成の多様化への配慮				総務局人事課	24
<b>③ 人事評価の活用</b>							
27	継	評価結果の効果的な反映				総務局人事課	25
28	継	人材育成の視点に立った人事評価の活用		★	★	総務局人事課	25
<b>④ 多様な経験を培う内外の交流促進</b>							
29	拡	外部との交流推進			★	総務局人事課、職員研修所 市民局市民協働推進課 事業主管課 局区	25
30	継	庁内における交流機会の推進			★	総務局職員研修所 局区	26
<b>⑤ 人材育成部門と各職場の連携強化</b>							
31	継	人材育成施策の体系的な実施				総務局人事課、職員研修所 局区、職種・分野の主管課	26
32	新	D X 進展を見据えた人材育成のあり方検討		★		総務局人事課、職員研修所 まちづくり政策局行政デジタル推進課 局区、職種・分野の主管課	26
33	継	職場等の人材育成に対する支援	★	★	★	総務局職員研修所	27
<b>(3) 能力を発揮できる職場環境づくり</b>							
<b>① 組織風土づくり</b>							
34	継	コンプライアンスの推進	★			総務局行政経営課	28
35	継	仙台への愛着醸成				総務局職員研修所 まちづくり政策局防災環境都市推進室 局区	28
<b>② ワーク・ライフ・バランスの推進</b>							
36	拡	ワーク・ライフ・バランスの推進			★	総務局人事課、労務課、厚生課 局区	28
37	継	心身の健康を維持し能力を発揮できる職場づくり			★	総務局労務課、厚生課	29
<b>③ 業務効率化の推進</b>							
38	拡	業務効率化の推進による能力を発揮できる職場づくり		★	★	総務局行政経営課 まちづくり政策局行政デジタル推進課	29
39	新	職場環境の整備		★	★	総務局人事課 まちづくり政策局情報システム課 財政局本庁舎整備室	30

継：前期計画から継続して実施する取組

拡：前期計画から内容を拡充して実施する取組

新：今期計画において新規に実施する取組

## 6. 施策分野別取組の各取組内容

### (1) 職員の主体的な成長を支援する研修・能力開発

#### ①キャリア形成の支援

取組名	主体的なキャリア形成の推進【拡】				整理番号	1
重点	若手育成 職場	優先視点	チャレンジ	担当	総務局人事課、職員研修所 人事委員会事務局任用課 局区、職種・分野の主管課	
目的	職員が計画的に能力開発に取り組み、主体的なキャリア形成を行えるように支援する。					
内容	<p>①引き上げ後の定年年齢までの勤務を前提とし、採用区分や職種、職責の変化やライフステージに応じたキャリアに関する研修を継続的に実施する。</p> <p>②所属での人事面談をキャリア形成の機会として充実を図るため、自己申告書の活用方法の見直しや人事評価者面談研修の拡充を検討し実施する。</p> <p>③昇任試験に係る庁内広報紙の発行を通じて、昇任することの意義や意欲の形成を図るとともに、試験日における託児の実施など受験しやすい環境を整備する。</p>					
工程	R 6	②検討・実施 ①③実施	R 7	継続	R 8	継続

取組名	女性職員の活躍推進				整理番号	2
重点	総合力	優先視点	—	担当	総務局人事課（総括） 各取組実施課	
目的	女性職員が、より一層能力を発揮してキャリア形成を実現できるよう支援する。					
内容	・「子育て推進・女性職員活躍推進プラン」の取組の方向性の1つである、「女性職員がより活躍できる環境づくり」に基づいたキャリア形成支援の取組を進める。					
工程	R 6	継続	R 7	継続	R 8	継続

#### ②職場の人材育成の推進

取組名	管理監督者の人材育成能力の向上【拡】				整理番号	3
重点	若手育成 職場	優先視点	適正 DX チャレンジ	担当	総務局人事課、職員研修所	
目的	職場における職員の育成を推進するため、管理監督者の人材育成能力の向上を図る					
内容	<p>①管理監督者の人材育成能力の向上に資する、より効果的な研修の拡充を図る。</p> <p>②所属長による職員の面談を、人材育成の機会としてより有効に活用するための手法を検討し実施する。</p> <p>③管理職員評価における部下からの評価の適切なフィードバックにより、管理職員の気付きを促し、マネジメント力・人材育成能力の向上を図る。</p>					
工程	R 6	②検討・実施 ①③継続	R 7	継続	R 8	継続

取組名	OJTの推進【拡】				整理番号	4
重点	若手育成 職場	優先視点	適正	担当	総務局職員研修所 局区、職種・分野の主管課	
目的	各職場で組織的・継続的なOJTを推進する。					
内容	<p>①管理監督者及び指導担当者に対し、OJTの進む職場環境づくりや効果的なOJTの手法等の研修を実施する。</p> <p>②OJTハンドブックをもとにした自学教材を整備し、ハンドブックの活用の促進を図る。</p> <p>③OJTの仕組みづくりに資する様式等のツールの整備について検討・実施する。</p>					
工程	R 6	①実施 ②③検討	R 7	①継続 ②③実施	R 8	①継続 ②③継続

取組名	職場研修の充実				整理番号	5
重点	職場	優先視点	適正	担当	総務局職員研修所 局区、職場	
目的	職員の業務遂行に係る知識・技術等の確実な習得に向け、各課室公所等による研修の充実を図る。					
内容	<p>①局区等の研修実施計画に基づき、各職場において業務に関する知識や技術を習得する研修等を計画的に実施する。</p> <p>②各職場における研修実施にあたり、職場研修支援事業の拡充に向けた検討を行う（支援件数：前年度比増）。</p>					
工程	R 6	①継続 ②検討	R 7	①継続 ②実施	R 8	継続

取組名	職場における知識・技術等継承の推進				整理番号	6
重点	職場	優先視点	適正	担当	総務局人事課、職員研修所 局区、職場	
目的	組織力の維持・向上のため、職員が持つ知識・技術等を適切に継承する。					
内容	<p>①適正な事務遂行にあたり必要な知識・技術等を継承できるよう、定年延長者を含む経験豊富な職員の活用や、業務の習熟度を高めるための異動サイクルの最適化を進めること等により、適切な人材を配置し、各職場におけるOJT推進を図る。</p> <p>②定年年齢引き上げを踏まえ、経験豊富な職員に向けて、知識・技術等の継承や職場での後輩指導といった期待役割の理解を促し、OJTの実践を支援する研修を継続的に実施する。</p>					
工程	R 6	実施	R 7	継続	R 8	継続

取組名	会計年度任用職員の育成【拡】				整理番号	7
重点	職場	優先視点	適正	担当	総務局人事課、職員研修所 局区、職場	
目的	会計年度任用職員に、各職場の業務内容等に対応した適切な指導・育成を行い、活躍を促す。					
内容	①各職場において、会計年度任用職員に向けた公務員倫理・服務規律、コンプライアンス、業務遂行に必要な知識や技術等に関する研修を行う。 ②各職場での会計年度任用職員の指導・育成を支援するため、受講可能な研修情報の整理・提供や自学教材等の整備について検討する。					
工程	R 6	①継続 ②検討	R 7	①継続 ②実施	R 8	継続

### ③研修所研修の充実

取組名	人材育成力を高める研修の実施【拡】				整理番号	8
重点	職場	優先視点	適正	担当	総務局職員研修所	
目的	各職場における管理監督者や指導担当者等、人材育成に関わる職員の育成能力向上を図る。					
内容	①管理監督者に対し、コーチング研修、人事評価者面談研修等を着実に実施するとともに、職場でのOJT推進のための環境づくりに資する研修を拡充する。(No.4再掲) ②各職場における指導担当者に対し、効果的なOJTの手法等の研修を実施する。(No.4再掲) ③業務主管課等の研修担当職員を対象に、研修の企画や研修技法等に係る研修を実施する。					
工程	R 6	①実施 ②③継続	R 7	継続	R 8	継続

取組名	階層別研修の再編				整理番号	9
重点	—	優先視点	適正 DX チャレンジ	担当	総務局職員研修所	
目的	職員が各階層に求められる職責を果たし、能力開発を進めていくため、より効果的な研修プログラムを企画・実施する。					
内容	①職員構成の多様化や、DX加速化の要請を踏まえ、職責に応じた資質や能力の育成を推進するため、プログラム等内容の見直しを進める。 ②マネジメント能力や問題解決能力の向上、組織運営の責任者の資質向上を図るため、管理監督者研修の見直しを行う。					
工程	R 6	①検討 ②検討	R 7	①実施・検証 ②実施	R 8	継続

取組名	職員の業務理解・実務能力向上に資する研修の実施【拡】				整理番号	10
重点	若手育成	優先視点	適正	担当	総務局職員研修所	
目的	適正な事務執行のために必要な業務理解・実務能力向上に資する研修を企画・実施する。					
内容	①若年層を中心に、業務理解・実務能力向上に資するプログラムを拡充する。 ②事務系実務基礎講座の拡充について検討・実施する。					
工程	R 6	①実施 ②検討	R 7	①継続 ②試行・検証	R 8	①継続 ②実施

取組名	新たな研修手法の導入				整理番号	11
重点	—	優先視点	DX	担当	総務局職員研修所	
目的	より効果的な研修の実現に向け、新たな研修手法の検討・活用により、多様な学びの機会を提供する。					
内容	・オンライン研修やeラーニングを効果的に活用するとともに、新たな研修手法についても継続的に情報収集、導入の検討を行う。					
工程	R 6	検討・実施	R 7	検討・実施	R 8	検討・実施

取組名	DXを推進する基礎を作る研修の実施【新】				整理番号	12
重点	総合力	優先視点	DX チャレンジ	担当	総務局職員研修所 まちづくり政策局行政デジタル推進課	
目的	各階層に求められるDX推進に必要な基本的知識の習得とマインドの醸成を図る。					
内容	・仙台市DX推進計画2024-2026において階層別に整理した研修体系に基づき、新規採用職員、3年目職員、係長職、課長職を対象としたDX基礎研修を実施する(R6~8)。					
工程	R 6	実施	R 7	継続	R 8	継続・検証

#### ④部門別・業務主管課による研修の充実

取組名	業務主管課による全庁向け研修の充実				整理番号	13
重点	若手育成	優先視点	適正	担当	業務主管課 事業主管課	
目的	全庁に共通した事務に関する研修の充実により、職員の実務能力を向上させるとともに、将来の仙台市の自治体経営に資する新しい知識やマインドの習得を図る。					
内容	①広く職員に必要となる実務（文書、予決算、契約、会計等）の基礎的能力の研修を充実させる。 ②組織横断的に取り組むべき先進事例や新たな知見を学ぶ機会を拡充する。					
工程	R 6	継続	R 7	継続	R 8	継続

取組名	局区等研修の充実				整理番号	14
重点	若手育成	優先視点	適正	担当	局区	
目的	局区等における人材育成を組織的・計画的に行うことで、職員が、それぞれの局区の事務事業に必要な能力や技術を習得する。					
内容	①局区研修実施計画等を策定し、局区における組織目標や事業方針等の浸透を図る。(毎年度) ②計画に基づく局区等内職員への研修実施等を通じ、局区等の事務事業に必要な知識・技術の向上に取り組み、局内の組織づくりを進める。					
工程	R6	継続	R7	継続	R8	継続

取組名	職種・分野における研修の充実				整理番号	15
重点	若手育成	優先視点	適正	担当	職種・分野の主管課	
目的	職種や業務分野において、業務に対応した知識・技術等に係る研修を充実させることにより、職員の専門性と行政サービスの質の向上を図る。					
内容	①計画的な人材育成が必要な職種や業務分野ごとに、求められる職員像や能力、キャリアパスなどを明確にした人材育成計画や研修実施計画等を策定する。(策定済職種・分野の増加) ②社会ニーズなどを踏まえ、各職種等で必要となる知識・技術の習得にかかる組織的・計画的な研修を実施する。					
工程	R6	継続	R7	継続	R8	継続

取組名	内部講師の育成・登用推進【拡】				整理番号	16
重点	—	優先視点	適正	担当	総務局職員研修所	
目的	市役所全体として職員を育てる意識を醸成するとともに、市役所の業務に即した研修を実施するため、内部講師を養成して業務知識やノウハウ等の蓄積・共有を進める。					
内容	①業務主管課等の研修担当職員を対象に、研修の企画や研修技法等に係る研修を実施する。(No.8再掲) ②外部機関の講師養成講座に職員を派遣して内部講師として育成・登用する仕組みの導入を検討・実施し、職員が職員を育てる環境構築を図る。					
工程	R6	①実施 ②検討・実施	R7	①継続 ②実施・検証	R8	①②継続

取組名	DXを推進する人材の育成【新】				整理番号	17
重点	総合力	優先視点	DX チャレンジ	担当	まちづくり政策局行政デジタル推進課	
目的	DX推進に係る研修体系を見直し、より効率的・効果的で実践的な研修内容や研修手法を検討・導入することで、DXを推進する人材の育成を図る。					
内容	<p>「仙台市DX推進計画2024-2026」に掲げる、「DX人材の確保・育成」のための以下の取組を実施する。</p> <p>①DX推進に係る研修体系の見直しを行う。(R6)</p> <p>②オンライン研修・eラーニングを活用した研修を実施する。(R6~8)</p> <p>③実際に手を動かす演習形式の研修プログラムを充実させる。(R6~8)</p> <p>④職員の知識・能力の水準を可視化する手法の導入を検討・実施する。(R6~8)</p>					
工程	R6	①②③実施 ④検討	R7	②③実施 ④検討	R8	②③ 実施・検証 ④検討・実施

#### ⑤職員の自己啓発支援

取組名	自主研修の支援【拡】				整理番号	18
重点	若手育成	優先視点	DX	担当	総務局職員研修所 局区、職種・分野の主管課	
目的	職員の自主研修を支援し、職員のキャリア形成の意欲を喚起するとともに、専門性の向上を図る。					
内容	<p>①業務関連の資格取得等に対する費用援助制度の見直しを行う。(援助件数：前年度比増)</p> <p>②資格取得に向けて必要となる知識・技術の習得に係る研修を実施する。</p> <p>③新たな自主研修の手法としてオンライン動画サービスの導入を検討・実施する。</p>					
工程	R6	①②実施 ③検討・実施	R7	①③検証 ②継続	R8	①②③継続

取組名	自主的な学習活動に対する支援				整理番号	19
重点	若手育成	優先視点	—	担当	総務局職員研修所 教育局市民図書館 局区、職種・分野の主管課	
目的	職員の自主的な学習活動を支援することで、主体的な能力開発や、組織横断的な人的ネットワークの構築を図り、職員のキャリア形成と組織の活性化を促進する。					
内容	<p>①自主的活動グループの活動場所の提供や情報発信などにより、活動促進につながる支援を行う。</p> <p>②研修テーマの参考となる図書館資料をまとめたリーフレット等を作成し、職員に紹介する。</p>					
工程	R6	継続	R7	継続	R8	継続

取組名	公益的活動等への参加の組織的な支援				整理番号	20
重点	若手育成	優先視点	チャレンジ	担当	総務局人事課 事業主管課	
目的	公益的な活動に職員が参加しやすくなるような整備等を行い、多様な活動を通じて職員が能力開発を図ることを推進する。					
内容	①公益的活動等に含まれる兼業許可事例を周知することで、公益的活動への職員の参加を促す。 ②職員の成長につながる公益的活動への参加機会に関する情報を庁内に周知する。					
工程	R 6	継続	R 7	継続	R 8	継続



## (2) 計画的・効果的な人材マネジメント

### ①有為な人材の採用

取組名	採用手法等の検討【拡】				整理番号	21
重点	総合力	優先視点	DX チャレンジ	担当	総務局人事課 人事委員会事務局任用課	
目的	複雑・高度化する行政ニーズに対応できる職員の確保につなげるため、多様な採用手法の導入や、必要に応じた試験制度の見直しについて検討する。					
内容	①採用面接評定員の面接技術向上に向けて、面接技法に関する講習の充実を図る。 ②情報職の採用のほか、行政のDX推進に寄与する専門人材の確保に向けた検討を行う。 ③民間企業の採用意欲の回復や就職活動の早期化に対応するため、必要に応じた採用試験制度の見直しを検討する。					
工程	R6	①③実施 ②検討・実施	R7	継続	R8	継続

取組名	採用広報の効果的な実施【拡】				整理番号	22
重点	総合力	優先視点	DX チャレンジ	担当	総務局人事課 人事委員会事務局任用課	
目的	本市の求める人材像のもとに、本市職員の仕事の魅力発信や採用広報を切れ目なく展開し、有為な人材の採用につなげる。					
内容	①SNS や YouTube 広告等を通じた動画配信等、ターゲットとなる若者になじみやすいツールを活用し、広報ルートの強化・拡充を図る。 ②市ホームページ内の職員採用情報ページのリニューアルを実施する。 ③庁内における職場見学会の浸透、実施の拡大を図る。					
工程	R6	実施	R7	継続	R8	継続

### ②配置管理・昇任管理

取組名	多様な業務経験のための配置管理【拡】				整理番号	23
重点	総合力	優先視点	適正	担当	総務局人事課 局区、職種・分野の主管課	
目的	異なる分野の経験を積むことができるジョブ・ローテーションに努め、職員の能力開発を進める。					
内容	・実務を担う区役所と制度を所管する本庁のそれぞれの役割を理解し、相互理解のもと業務を進めることができるよう、区役所と本庁間、管理部門と事業部門等の異動をより一層促進するなど、多様な経験を積むことができるようなジョブ・ローテーションを行うとともに、職場での適切な指導・育成を行い、職員の能力開発と意欲向上を図る。					
工程	R6	実施	R7	継続	R8	継続

取組名	意欲や適性を活かし専門性を高める人員配置【拡】				整理番号	24
重点	—	優先視点	適正	担当	総務局人事課、職員研修所	
目的	年齢や経験に応じた人事異動を行うとともに、職員の適性や専門性を生かせる配置に努め、職員の主体的なキャリア形成を支援し、職員の意欲や能力の向上を図る。					
内容	①自己申告やキャリア選択制度、庁内公募等により、職員本人による主体的なキャリア形成を後押しし、職員の挑戦・改革意欲や積極性に応える配置を行う。 ②職員の適性や勤続年数、本人の意向等を踏まえ、異動サイクルの長期化により、専門性の高い人材の育成をこれまで以上に進める。 ③職員の研修受講履歴の配置管理への活用について検討・実施する。					
工程	R6	①②実施 ③検討	R7	①②継続 ③実施	R8	継続

取組名	昇任管理制度の効果的な活用の検討				整理番号	25
重点	—	優先視点	—	担当	総務局人事課	
目的	昇任管理制度のより効果的な運用を検討し、職員の能力・実績の適切な評価による昇任管理を行うとともに、意欲ある職員の積極的な登用を進める。					
内容	①係長職昇任試験対象職種における選考による係長職昇任のあり方について検討を進める。 ②職員の属性や時間等の制約に捉われず、意欲や適性に応じ、様々な行政課題に柔軟かつ前向きに取り組むことのできる職員を積極的に登用する。					
工程	R6	継続	R7	継続	R8	継続

取組名	職員構成の多様化への配慮【新】				整理番号	26
重点	総合力	優先視点	—	担当	総務局人事課	
目的	職員の特性等に応じた必要な配慮を行い、年齢や性別、障害の有無等にかかわらず、多様な職員が活躍できる体制を構築し、組織力の向上を図る。					
内容	①育児や介護等の事情を抱える職員、障害のある職員等が能力を十分に発揮できるよう、それぞれの状況に応じた適切な配置管理等を進める。 ②障害のある職員の職場への定着を支援するため、相談体制の充実について検討・実施する。					
工程	R6	検討・実施	R7	継続	R8	継続

### ③人事評価の活用

取組名	評価結果の効果的な反映				整理番号	27
重点	—	優先視点	—	担当	総務局人事課	
目的	人事評価結果を適切に昇任昇格等の人事管理に反映させ、職員の能力開発と公務能率の向上を図る。					
内容	<p>①人事評価結果の給与反映を継続するとともに、より効果的な評価結果の活用について検討を進める。また、昇任・昇格、配置管理等に人事評価結果を適切に活用することで、より客観的な人事管理を進める。</p> <p>②職員が十分に能力を発揮できるよう、人事評価を踏まえて、組織的な指導・支援を実施する</p>					
工程	R6	継続	R7	継続	R8	継続

取組名	人材育成の視点に立った人事評価の活用				整理番号	28
重点	職場	優先視点	DX チャレンジ	担当	総務局人事課	
目的	適正な評価とその活用により、職員の意欲向上と適性に合った能力開発を進めるとともに、職場の活性化を促す。					
内容	<p>①人事評価結果を適切にフィードバックすることにより、職員自らの能力の気づきや新たな成長への動機づけを図るため、人事評価者に対する研修を継続的に実施する。</p> <p>②DX活用をはじめとした業務効率化・業務改善について、意識づけを強めるとともに、より適切に評価を行うことができるよう、評価項目等の検討・見直しを進める。</p>					
工程	R6	検討	R7	実施	R8	継続

### ④多様な経験を培う内外の交流推進

取組名	外部との交流推進【拡】				整理番号	29
重点	若手育成 総合力	優先視点	チャレンジ	担当	総務局人事課、職員研修所 市民局市民協働推進課 事業主管課 局区	
目的	国及び他自治体、民間企業等外部との交流や、地域活動等への参加等、業務では得られない外部の知識や経験等を獲得し成長するための機会を拡充する。					
内容	<p>①せんだい大志塾をはじめ、他自治体や民間企業等と合同受講する研修等を通じ、外部との交流を図る。</p> <p>②各々の機関との連携強化や職員の資質向上等を目的として、より幅広い分野で他団体や民間企業等との人事交流を進める。</p> <p>③公益的活動等に含まれる兼業許可事例や活動への参加機会に関する情報を周知することで、公益的活動への職員の参加を促す。(No.20再掲)</p> <p>④職員を民間企業等に派遣して外部の活動を実体験する研修や、外部の知見を学ぶための事例研修等を実施する。</p>					
工程	R6	検討	R7	実施・検証	R8	継続

取組名	庁内における交流機会の推進				整理番号	30
重点	若手育成 総合力	優先視点	チャレンジ	担当	総務局職員研修所 局区	
目的	部署間の連携・交流等の経験を通じて職員の視野を広げ、能力開発を進めるとともに、業務に取り組む意欲の向上や、庁内のコミュニケーションの活性化による組織力の強化を図る。					
内容	①研修所研修において、若年層の階層別研修を中心に、グループで行う演習を積極的に導入して、部署を超えた交流を促す。 ②局区等における業績発表会や、組織を超えたセミナーの実施等により、業務知識や事例の共有と交流の促進を図る。					
工程	R 6	継続	R 7	継続	R 8	継続

#### ⑤人材育成部門と各職場の連携強化

取組名	人材育成施策の体系的な実施				整理番号	31
重点	—	優先視点	—	担当	総務局人事課、職員研修所 局区、職種・分野の主管課	
目的	局区等や職種・分野等における人材育成の取組を採用・配置管理等と一貫性をもって体系化することにより、組織のニーズや専門性に対応した人材育成を計画的に推進する。					
内容	①人材育成推進本部会議や局区統括人材育成推進員（次長・副区長）の連絡会を通じて、人材育成に係る検討や実施状況の共有等を行うことで、市役所全体の人材育成施策の進捗管理を図る。 ②局区研修実施計画等を策定し、局区における組織目標や事業方針等の浸透を図るとともに、局区等内職員への研修等を計画的に実施する。（No.14 再掲） ③計画的な人材育成が必要な職種や業務分野ごとに、求められる職員像や能力、キャリアパスなどを明確にした人材育成計画や研修実施計画等を策定する。（No.15 再掲）					
工程	R 6	実施	R 7	継続	R 8	継続

取組名	DX 進展を見据えた人材育成のあり方検討【新】				整理番号	32
重点	総合力	優先視点	DX	担当	総務局人事課、職員研修所 まちづくり政策局行政デジタル推進課 局区、職種・分野の主管課	
目的	DX の進捗状況を的確に捉え、今後想定される職員の働き方や担うべき業務の質・量の変化を見据えた「目指す職員像」やその実現に向けた職員育成のあり方について検討する。					
内容	①人材育成推進本部の各部会や人材育成推進連絡会などにおいて DX の進捗状況を共有するとともに、今後の職員像や人材育成のあり方について意見交換を行う。 ②管理職以上を対象に、DX 先進自治体の事例等について学ぶセミナーを実施する。					
工程	R 6	実施	R 7	継続	R 8	継続

取組名	各職場等の人材育成に対する支援				整理番号	33
重点	職場	優先視点	適正 DX チャレンジ	担当	総務局職員研修所	
目的	各職場等における人材育成の取組に対して支援を行い、人材育成の充実につなげる。					
内容	①各職場等における研修実施を経費援助等により支援する。(支援件数：前年度比増)(No.5 再掲) ②研修所ホームページ等における研修情報の集約・提供等を行う。 ③管理監督者及び指導担当者に対し、効果的なOJTの手法等の研修を実施する。(No.4・8 再掲) ④庁内研修を行う内部講師の育成や登用推進を図る。(No.16 再掲)					
工程	R 6	①②③実施 ④検討・実施	R 7	①②③継続 ④実施・検証	R 8	①②③④ 継続

### (3) 能力を発揮できる職場環境づくり

#### ①組織風土づくり

取組名	コンプライアンスの推進				整理番号	34
重点	総合力	優先視点	適正	担当	総務局行政経営課	
目的	職員のコンプライアンス意識の浸透を図り、風通しのよい職場づくりを進める。					
内容	・「コンプライアンス推進計画」に基づく各種取組を推進する。					
工程	R6	実施	R7	継続	R8	継続

取組名	仙台への愛着醸成				整理番号	35
重点	若手育成 総合力	優先視点	—	担当	総務局職員研修所 まちづくり政策局防災環境都市推進室 局区	
目的	仙台の歴史や文化等を学ぶことで、本市職員としての誇りや使命感を育み、組織力を高める。					
内容	①新規採用職員研修等において、仙台の歴史や文化、災害復興の歩み等を学ぶプログラムを実施し、地域への愛着と本市職員としての使命感を育む。 ②研修や庁内報等において、防災環境都市づくりについて学ぶ機会を設定する。 ③各局区の新任・異動者研修等において、地域の歴史や特色について学ぶ。 ④職場等において、東日本大震災の経験や教訓を学ぶ取組を、内容の充実を図りながら継続的に実施する。					
工程	R6	継続	R7	継続	R8	継続

#### ②ワーク・ライフ・バランスの推進

取組名	ワーク・ライフ・バランスの推進【拡】				整理番号	36
重点	総合力	優先視点	チャレンジ	担当	総務局人事課、労務課、 厚生課 局区	
目的	各職場においてワーク・ライフ・バランスに資する取組を推進し、全ての職員が働きやすく、活躍できる職場づくりを行う。					
内容	①「子育て推進・女性職員活躍推進プラン」における取組を着実に推進する。 ②超過勤務時間縮減や年次有給休暇取得促進などの取組を一層進める。 ③テレワーク環境の一層の充実を図る。 ④社会環境の変化等に応じて、働きやすい職場環境づくりを進める。					
工程	R6	実施	R7	継続	R8	継続

取組名	心身の健康を維持し能力を発揮できる職場づくり				整理番号	37
重点	—	優先視点	チャレンジ	担当	総務局労務課、厚生課	
目的	心身の健康保持のための研修や制度により、職員が安心して活躍できる職場の環境づくりを進める。					
内容	①心身の健康に関する研修や、健康診断や保健指導、ストレスチェック等の実施・活用により、職員の心身の健康を維持・増進する。 ②超過勤務時間縮減による過重労働防止の取組や、勤務間インターバルを確保するための取組の検討を行う。					
工程	R6	実施	R7	継続	R8	継続

### ③業務効率化の推進

取組名	業務効率化の推進による能力を発揮できる職場づくり【拡】				整理番号	38
重点	—	優先視点	DX チャレンジ	担当	総務局行政経営課 まちづくり政策局行政デジタル推進課	
目的	新たな事業手法の導入や業務の見直しにより業務の正確性や効率性を高め、職員が業務を円滑に遂行できる環境を整えながら、新たな発想を持って業務に取り組む機運の醸成にもつなげる。					
内容	①定型的な業務や庁内の共通業務について、集約化等の改善策を検討・実施する。(R6~8) ②デジタル技術を活用した最適な業務フローの見直しを行う。(R6~8) ③ペーパーレス推進の庁内ルールを整備し(R6)、業務に用いる印刷用紙の購入量を50%削減する。(R6~8) ④例規の「アナログ規制」の見直しを行い(R6)、解消に向けた取組を実施する。(R7~8) ⑤これらの取組を通し、業務効率化に対する職員の意識の向上を図るとともに、その手法に関する知識や経験を深める。 ※ ①②の一部業務については、担当部署において業務主管課の伴走支援を実施する。					
工程	R6	試行・検証	R7	試行・実施	R8	実施・検証

取組名	職場環境の整備【新】				整理番号	39
重点	—	優先視点	DX チャレンジ	担当	総務局人事課 まちづくり政策局情報システム課 財政局本庁舎整備室	
目的	庁舎建替やDXの進展に対応し、効率的で働きやすい職場環境の検討・整備を進める。					
内容	<p>①庁内LANの利用環境を刷新し、自席の端末の持ち出しによる安全かつ簡単なテレワーク環境（モバイルワークを含む）を実現する。また、庁舎建替が行われる泉区役所・本庁舎、及び区役所の会議室等を中心にWi-Fiを整備し、ペーパーレスで会議等が行える環境を整える。</p> <p>②新本庁舎における働き方を想定した執務環境の整備を試行するほか、働き方に関するワークショップ等により職員の意識醸成を図る。</p> <p>③DXの進展等により働き方の変化が生じる場合、必要に応じてサービス管理の考え方を整理する。</p>					
工程	R6	①検討 ②試行・検証 ③実施	R7	①実施 ②実施・継続 ③継続	R8	①③継続 ②実施・継続