

# 和光市人材育成基本方針

令和8年4月〔改訂版〕

和光市

# はじめに

和光市では、多様化・複雑化する行政課題に的確に対応し、市民の信頼に応えるため、職員一人ひとりの力を最大限に発揮できる組織づくりを重要な柱として位置付けてきました。少子高齢化や人口構造の変化に加え、頻発・激甚化する自然災害への備え、感染症等への危機管理、デジタル技術の急速な進展、働き方や価値観の多様化など、自治体を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした状況の中で、行政サービスの質を維持・向上させるためには、職員の育成に加え、必要な人材を確保し、安心して働ける職場環境を整えることがこれまで以上に求められています。

本市は、平成17年12月に「和光人材育成基本方針」を策定し、計画的な人材育成に取り組んできました。その後、平成23年度に改訂を行い、令和4年度には、社会情勢や職場の実態を踏まえた検討を進め、継続的な見直しを重ねてきました。そして令和7年度には、総務省から示された「人材育成・確保基本方針策定指針」を受け、改訂に向けた取組を進めてきたところです。

今回の改訂にあたっては、全職員を対象としたアンケートを実施し、現場で働く職員の声を幅広く収集しました。得られた意見を方針に反映することで、職員が自ら考え、実行し、改善につなげる仕組みを整え、実効性の高い内容となるよう努めました。あわせて、見直し検討委員会による審議を通じて、人材育成に関する職員の経験や課題意識を加味し、組織としての学びが積み重なる改訂となるよう検討いたしました。

本改訂では、これまでの方針で培ってきた人材育成の視点を大切にしつつ、人材の確保、職場環境の向上、そしてDX(デジタルトランスフォーメーション)をより強く意識し、内容の充実を図りました。職員一人ひとりが魅力ある職場づくりの担い手となり、成長を実感しながら働き続けられる組織の実現を目指します。本方針を通じ、個々の能力発揮と組織力の向上を両輪として、市民サービスのさらなる向上につなげてまいります。

和光市長 柴崎 光子

## 目次

---

01	和光市人材育成基本方針の経緯	… 1
02	目指す組織像・目指す職員像	… 2
03	人材育成等の取組について	… 3
04	人材育成	… 4
05	人材確保	… 7
06	職場環境の整備	… 8
07	デジタル人材の育成・確保	… 9
08	令和7年度アンケート結果と今後の数値目標	… 10

# 01 和光市人材育成基本方針の経緯

## 人材育成基本方針の経緯

平成17年12月 「和光市人材育成方針」策定

平成23年 3月 「和光市人材育成方針」改定（平成23年3月[改訂版]）

令和4年度 人材育成基本方針の見直しに向けた全職員対象アンケート調査実施

令和5年度 「人材育成・確保基本方針策定指針」の改正（総務省・令和5年12月）

## 2 令和7年度を取組

全職員対象アンケート調査実施（令和7年7月）

和光市人材育成基本方針見直し検討委員会による検討（会議開催 全5回）

参考：令和5年度に総務省において改正された「人材育成・確保基本方針策定指針」

検討の方向性：和光市総合振興計画基本構想に掲げる将来都市像（※）の実現に向けた取組を軸に検討

（※総合振興計画基本構想の改訂等に伴い現行の将来都市像に変更が生じた場合は、新たな将来都市像の実現に向けて取り組めます。）

本市は、総合振興計画基本構想に掲げる将来都市像の実現に向け、各施策を推進しています。

市民の皆様「住んで良かった」と実感していただけるまちづくりを進めるためには、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮するとともに、本市に愛着を持って働き続けられる職場づくりが不可欠です。また、近年の災害対応や感染症対応を通じて明らかになったデジタル分野の課題についても、組織として一体的かつ計画的に取り組む必要があります。

## 02 目指す組織像・目指す職員像

第五次和光市総合振興計画基本構想に掲げる将来都市像『みんなをつなぐ ワクワクふるさと 和光』を実現するために、あるべき姿としての組織像と職員像を定め、全職員で共有します。

### 目指す組織像

## 「ワンチームで共創し、最良のサービスを届ける組織」

- ✓ 互いを尊重し、支え合います。
- ✓ 部署を越えて、「知恵」を出し合い「協力」し合います。
- ✓ 市民の立場に立って、サービスの質を向上させます。

### 2 目指す職員像

## 「信頼関係を築き、挑戦と成長を続ける職員」

- ✓ 和光市民や職員に対し、誠実に、実直に、責任を果たします。
- ✓ 新しいことに一歩踏み出します。
- ✓ 学び続け、高め合います。

## 03 人材育成等の取組について

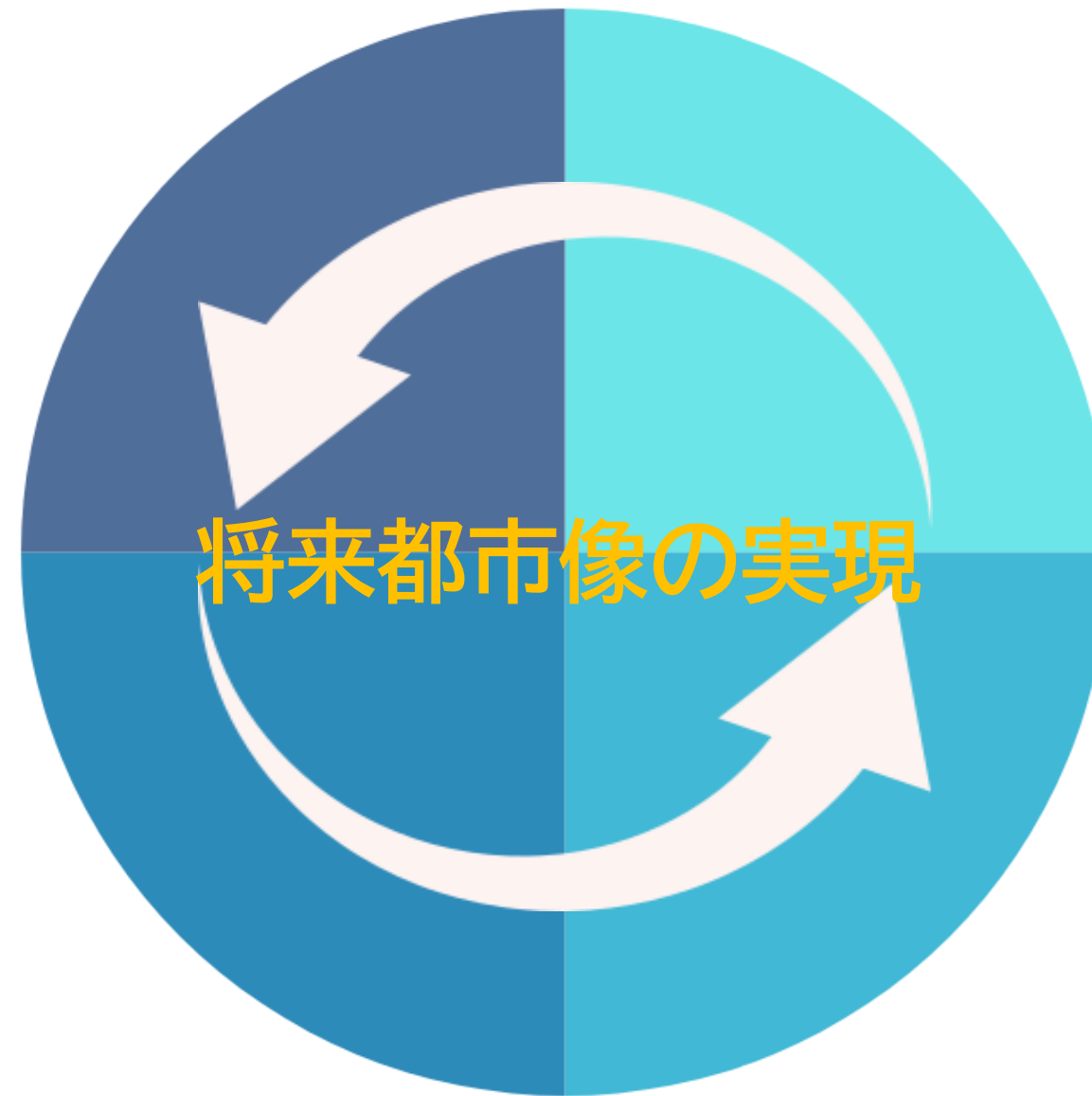
和光市職員が目指す組織像・目指す職員像の実現に向け、「人材育成」、「人材確保」、「職場環境の整備」、「デジタル人材の育成・確保」の4つの取組を一体的に進めます。それぞれの取組を充実させ、人事行政の好循環を形成します。

### 人材育成

- 01 人材育成プログラム整備
- 02 人材育成手法の充実
- 03 人を育てる人事管理

### 職場環境の整備

- 01 多様な人材の活躍を可能にする  
職場環境の整備
- 02 働きやすい職場の雰囲気づくり
- 03 職員のエンゲージメントの把握



### 人材確保

- 01 和光市役所の魅力発信
- 02 多様な試験方法の工夫
- 03 多様な人材の採用

### デジタル人材の育成・確保

- 01 求められるデジタル人材像
- 02 デジタル人材の育成・確保
- 03 デジタル人材のキャリアパス

## 04 人材育成

業務内容の多様化、DXの取組等に伴い、自治体職員に必要となる知識・技能が大幅に変化しています。行政事務の基本から、リスキリング・スキルアップで習得する新たなトピックスに至るまで、計画的に習得し、着実に成長できる人材育成プログラムを整備します。

### 人材育成プログラムの整備

- ・リスキリングやスキルアップのための環境整備
- ・「学び」の機会の充実
  - ・▶ DXやICTの知識や活用スキルの習得
  - ・▶ 業務関連の知識の深化
  - ・▶ 専門職の育成を促進
  - ・▶ 職員の自己啓発の機会充実
- ・自治体職員として備えるべき基礎知識の確実な習得支援
  - ・▶ 例) 限られた財源で最大の住民価値を生むためのコスト意識
  - ・▶ 例) 根拠に基づく判断により適正・公平な行政運営を行うための関係法令等の知識
  - ・▶ 例) 安心して働ける職場と住民から信頼される組織をつくるためのリスク・コンプライアンスへの意識
- ・長年培った知識・経験を最大限に活かしながら働くための研修の充実
  - ・▶ 対象) 暫定再任用職員・管理監督職勤務上限年齢制対象職員
- ・最良の市民サービスを提供する担い手の一人としてさらに活躍するための研修プログラムを整備
  - ・▶ 対象) 会計年度任用職員

## 人材育成手法の充実

- ・外部研修の活用
  - ▶ 彩の国さいたま人づくり広域連合、自治大学校、市町村職員中央研修所等、民間研修プログラム（eラーニング等）
- ・研修の広域化
  - ▶ オンライン研修の活用、自治体間の共同研修
- ・既存研修の充実
  - ▶ 一般研修（階層別研修、専門研修等）、派遣研修、職場研修（OJT等）、自主研修
- ・自発的学習の促進
  - ▶ eラーニングシステムの導入、資格取得支援、自主研究グループ等

## 人を育てる人事管理

- ・主体的な業務遂行・自発的な能力開発・キャリア形成への支援
  - ▶ 例) キャリアパスの明示、ロールモデルの設定、メンター制度の導入、キャリア相談体制の構築
- ・人事評価の適切な運用
  - ▶ 例) リスキリングやスキルアップにより獲得した知識・技能を最大限に活かして職務を遂行し、人事評価において適切に評価を受けられるサイクルを構築
- ・管理職による職場内マネジメントの推進
  - ▶ 管理職が職員の育成に積極的に関わっていくための支援体制整備（マニュアル作成、相談・サポート体制整備等）
- ・HR（Human Resource）テクノロジーの活用
  - ▶ 人事関連業務を効率的かつ高度に行うことを目的としたデジタル技術の活用

参考

## 職位ごとに求められる職務遂行能力

和光市職員評価制度マニュアルから、能力・意欲評価の評価項目等を一部抜粋しました。

各職位に求められる着眼点や役割を相互に確認し、理解し合うことで、より良い協力関係を築くためのツールとして活用しましょう。

職	評価項目と着眼点	左記以外の評価項目(※)
部長級	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般職職員の最上位層であることを自覚し、経営者の一員としての意識や見方を持って、市全体の利益を考えながら行動する。</li> </ul> <p><b>【経営感覚】</b></p>	変革力／リーダーシップ／決断力・対外交渉力／危機管理能力・先見力／実行力・課題解決力／人材育成力／職場安全配慮／倫理観／自己認識力・自己管理能力
次長級・課長級	<ul style="list-style-type: none"> <li>部局・課所等の組織目標の達成に向けた方向性を示すとともに、迅速な判断で問題の解決を図る。</li> </ul> <p><b>【リーダーシップ】</b></p>	変革力／決断力・対外交渉力／危機管理能力・先見力／実行力・課題解決力／人材育成力／職場安全配慮／倫理観／自己認識力・自己管理能力
課長補佐級	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダーが取ろうとする行動を無批判に正しいものとして受け入れるのではなく、独自の視点で考える。上司のディスカッション・パートナーとなり、信頼できる情報を伝え、上司の判断のサポートをする。</li> </ul> <p><b>【フォロワーシップ】</b></p>	変革力／実行力・課題解決力／業務進行管理能力／法制執務・財務力／人材育成力／職場安全配慮／倫理観／自己認識力・自己管理能力／自己能力開発
統括主査級	<ul style="list-style-type: none"> <li>課題について原因を分析し、有効性及び実現可能性の観点から対策を選択し、課題を解決する。業務の第一線の責任者として、現場で発生する様々な判断を適確に行う。</li> <li>OJTを通じてメンバーの知識やスキルを高める。自己啓発意欲をサポートする。</li> </ul> <p><b>【実行力・課題解決力】</b> <b>【人材育成力】</b></p>	変革力／業務進行管理能力／フォロワーシップ／住民志向／職場安全配慮／倫理観／自己認識力・自己管理能力・自己能力開発
主任・保育主任・主事・保育士・主事補級	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たなニーズや機会を察知し、前例や既成概念にとらわれず、既存システムや既存業務の改善又は改革を進める。</li> <li>常に市民サービスの向上を考え、迅速な対応で行動する。丁寧で正確な対応、好感の持てるマナー、態度、身だしなみである。</li> <li>異なる立場や意見であっても、互いに助け合い、譲り合いながら業務を遂行し、上司や同僚等と円滑なコミュニケーションをとる。</li> <li>業務の第一線を担う者として、現場で発生する様々な判断を適確に行う。</li> <li>自分に課せられた職責を最後までやり遂げる。</li> <li>職務に関する知識や技能の習得、研修会への参加等の自己啓発に取り組む。</li> </ul> <p><b>【変革力・チャレンジ精神】</b> <b>【住民志向】</b> <b>【協調性・コミュニケーション力】</b> <b>【現場判断力(保育士)】</b> <b>【責任感】</b> <b>【自己能力開発】</b></p>	文章表現力／法令等理解力／フォロワーシップ／職場安全配慮／倫理観／自己認識力・自己管理能力／保護者支援

※同じ項目であっても、職位ごとに内容が異なる場合があります。

## 05 人材確保

自治体職員を志す多くの方に和光市役所への関心を高めてもらえるよう、職員や業務の魅力を積極的に発信します。併せて、試験方法等を工夫し、受験しやすい環境を整備します。さらに、職員の定着を図るため、ロールモデルの提示等を通じて、成長意欲の向上と育成につなげます。

### 和光市役所の魅力発信

- ・和光市役所で働く自分をイメージできる採用プロモーション（SNS、動画配信、民間就職支援サービスの活用）
- ・和光市役所の仕事を理解し、魅力を体感できるインターンシップの実施
- ・応募検討者の疑問や不安に応える相談体制の充実

### 多様な試験方法の工夫・多様な人材の採用

- ・受験資格の拡大と利便性の向上
  - ▶ 年齢上限の引上げ
  - ▶ 採用手続きの広域化（採用試験の共同実施、共同採用方式の実施等）、デジタル化（受験申込みのオンライン受付、WEB面接の導入等）
- ・資格や経験を活かした受験
  - ▶ 教養試験に変わるSPI等の適性検査の導入、筆記試験免除枠の創設
  - ▶ 口述試験やグループワークといった人物試験の実施と配点比率の増加
- ・新卒・既卒、行政経験者、民間経験者、修士号・博士号取得者等、多様な採用枠の設定
- ・業務の性質やニーズに合わせた職種での専門人材の確保

### 職場への定着

- ・採用後の丁寧なフォロー体制の整備
  - ▶ 定期的なアンケート実施、職員評価における面談実施、メンター制度実施

## 06 職場環境の整備

すべての職員が、ライフステージを問わず能力を発揮し、効率的に高い成果を上げられる職場環境を整備します。また、職員が意見を述べやすい雰囲気づくりに努め、風通しの良い一体感のある職場にすることで、和光市役所に対する職員のエンゲージメントを高めます。

### 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備

- ・ワークライフバランスの実現
- ・▶ 勤務時間の適正管理、テレワークの適切な実施、休暇制度等の活用
- ・職場の健康管理等に関する取組
- ・▶ メンタルヘルス対策
- ・▶ ハラスメント防止措置の実効性確保

### 働きやすい職場の雰囲気づくり

- ・デジタルコミュニケーションの利便性を生かした業務効率化と、対話を通じた相互理解の深化の両立
- ・職員の自発的なキャリア形成や新たなチャレンジを応援する職場風土の醸成

### 職員のエンゲージメント向上のための取組

- ・採用後の丁寧なフォロー体制の整備
- ・▶ 定期的なアンケート実施
- ・▶ 職員評価における面談実施
- ・▶ メンター制度の運用
- ・専門人材の確保は、業務の性質や職員のニーズを踏まえて任期付職員等の適切な手段も活用

## 07 デジタル人材の育成・確保

職員一人一人がDX人材として主体的にDXを推進する意識を持ち、デジタル技術を駆使して変革を推進できる人材が必要です。本市では、国が示す人材像を踏まえ、デジタル人材を以下の3つに分類し、それぞれの役割に応じた育成・確保を進めます。

### 求められるデジタル人材像とデジタル人材の育成・確保

- ・高度専門人材
  - ▶ デジタルツールの「目利きができる」・「作ることができる」人材
  - ▶ DX戦略、データ分析、セキュリティ等の専門性を発揮し、課題解決に係るシステムの実装、DXに向けた意識の醸成・デジタル人材の育成等を推進
  - ▶ 外部人材の活用を基本とし、任期付職員や民間連携により、CIOやCDO等を適宜設置
- ・DX推進リーダー
  - ▶ デジタルツールを「活用できる」・要件を整理し「発注できる」人材
  - ▶ 各部署のDXの取組をリードし、DX推進人材とともに積極的にデジタル技術の活用を推進
  - ▶ 内部育成を基本とし、各部署に1名以上配置し、他部門と連携を図りながらDXの推進に向けたリーダーシップを発揮
- ・一般行政職員（DX推進人材）
  - ▶ 導入されたデジタルツールを「活用できる」人材
  - ▶ デジタル時代の住民ニーズに合った行政サービスを提供するため、デジタルリテラシーを高め、導入されたデジタルツールを効果的に活用
  - ▶ 全ての職員をDX推進人材として育成

### デジタル人材のキャリアパス

- ・積極的にデジタル技術やデータを活用し、自治体DXの推進をリードし、企画立案や部局間の総合調整等の業務を推進
- ・デジタル分野の知識・スキルを行政実務において活かす経験を積み、キャリアアップを図ることができるキャリアパスを提示

## 08 令和7年度アンケート結果と今後の数値目標

全職員を対象としたアンケート結果を人材育成基本方針の見直しに反映し、職員自らが考え、実行するサイクルを構築します。定期的なアンケート調査の実施により効果を検証し、改善につなげます。

実施期間 令和7年7月4日～令和7年7月14日 / 回答数 301件 / 回答率 64.0%

### アンケート項目概要と今後の数値目標

問	アンケート項目概要	今後の目標（数値目標：R7結果→今後の目標値）
6	「和光市人材育成基本方針」の認知度	「良く知っている、部分的に知っている」の割合：61.8%→100%
7	「和光市人材育成基本方針」の職員能力向上等への貢献度	「そう思う、どちらかと言えばそう思う」の割合：52.5%→70%以上
8	和光市職員に必要な“力”	—
10	理想的な市役所組織に必要な特徴	—
12	和光市役所への愛着	「とても感じている、ある程度感じている」の割合：77.4%→90%以上
13・14	現在の職場の魅力と、より魅力的な職場になるために必要なこと	—
15	和光市役所で働き続けるために必要な取組	—
18~20	デジタル人材の育成・確保、現在使用しているデジタルツール	—
11	理想的な職員像、「こんな組織で働きたい」と思う組織のイメージ	※自由記載
16	和光市職員として働き続けることに迷いを感じた理由	※自由記載
17	和光市職員として今後も働き続けたい理由、働きづらさを感じた理由	※自由記載

# 〈人材育成基本方針見直し〉アンケート結果概要版

(実施期間 R7.7.4~R7.7.14 / 回答数・回答率 301件・64.0%)



## 和光市職員に必要な“力”

- ・ 社会の変化に対応できる柔軟性
- ・ 前例にとらわれず、改善改革に取り組む姿勢
- ・ 市民の立場に立って対応できる親切さ、丁寧さ

## 理想的な市役所組織に必要な特徴

- ・ コミュニケーションが良い、情報共有化が図られている
- ・ 上司・部下・同僚相互間に信頼関係がある
- ・ 相手の立場を理解し、協調して仕事に取り組む

## 現在の職場の魅力

- ・ 休暇の取りやすさ
- ・ 職員同士が協力し合う風土がある
- ・ ワークライフバランスに配慮した働き方ができている

## より魅力的な職場になるために

- ・ 職員どうし意思疎通が図れていて、風通しの良い雰囲気がある
- ・ 職員どうしが協力し合う風土がある
- ・ ワークライフバランスに配慮した働き方ができている

## 和光市役所で働き続けるために必要な取組

- ・ 職員間の信頼関係の構築
- ・ 福利厚生、給与、手当の充実
- ・ ワークライフバランスの推進

## デジタル人材育成に向けて必要な支援とは

- ・ 研修機会の充実
- ・ 部署間における連携の強化（ノウハウや技術の共有）
- ・ デジタルスキルに関する情報共有の促進（勉強会等）

## 和光市役所への愛着

- ・ 「とても感じている」
- ・ 「ある程度感じている」

計 **77.41%**

## 愛着の要因とは？

- ・ 職員どうしが協力し合う風土がある
- ・ ワークライフバランスへの配慮がある

## 愛着を高めるには？

- ・ 意見等を出せるオープンな雰囲気がある
- ・ 意思疎通が図れ、風通しの良い雰囲気がある

## 働き続けるモチベーション

- ・ 職員どうしの信頼関係の構築
- ・ ワークライフバランスの推進
- ・ 公平な評価制度
- ・ キャリアパスの明確化

## 専門性を 活かす！高める！

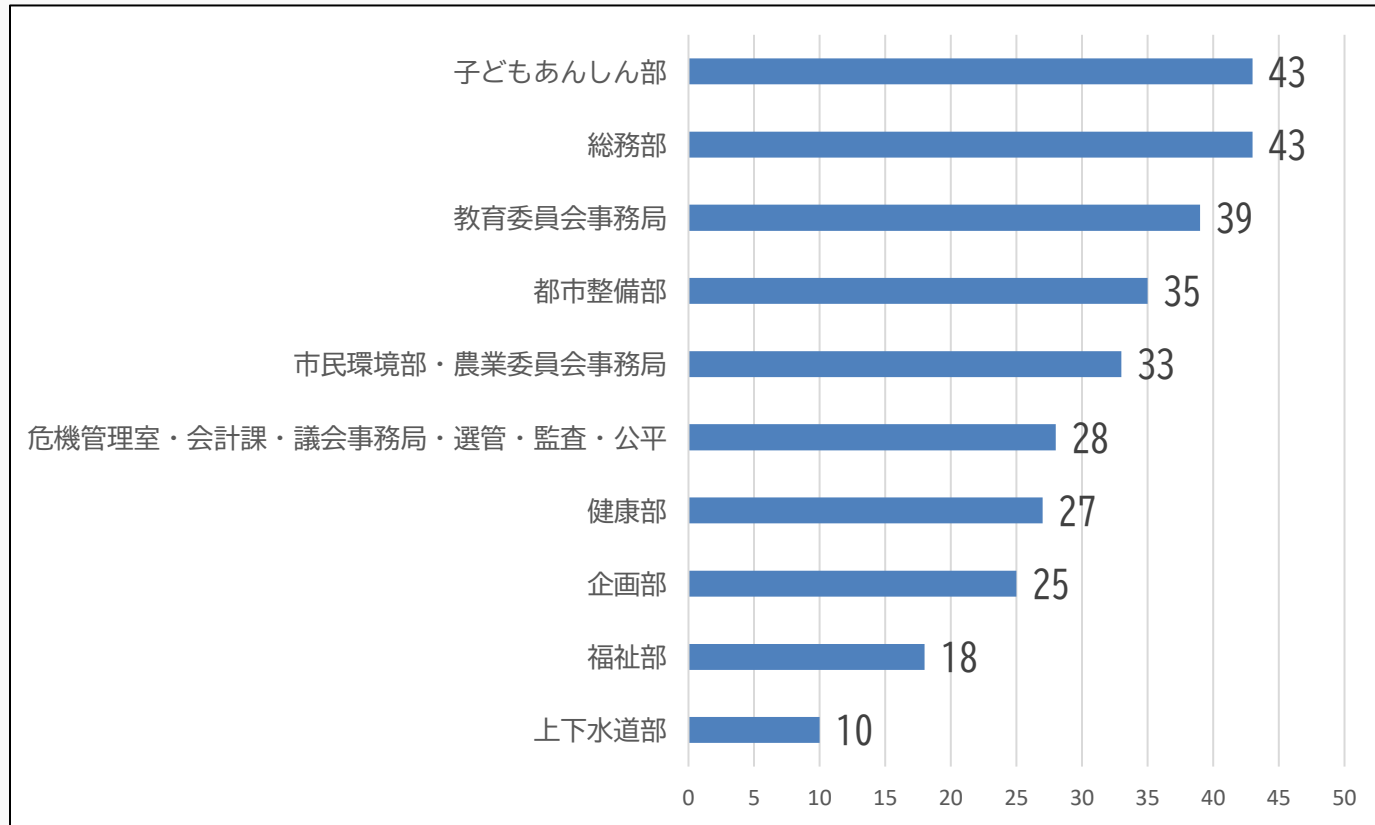
- ・ 専門職のうち、「専門性が活かされている」との回答率は31.3%



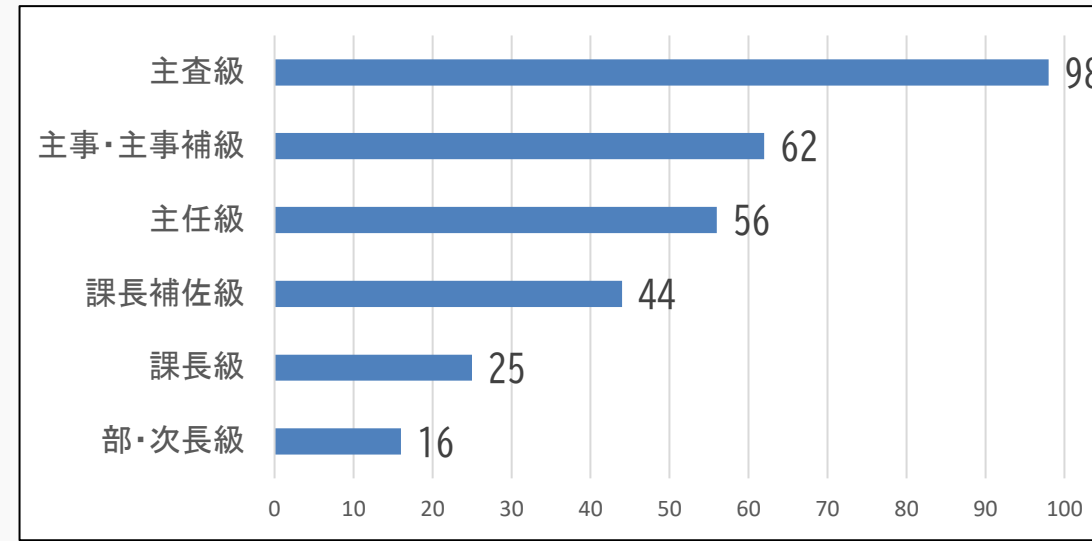
# 〈人材育成基本方針見直し〉アンケート結果（選択回答）

実施期間 令和7年7月4日～令和7年7月14日 回答件数・回答率 301件・64.0%

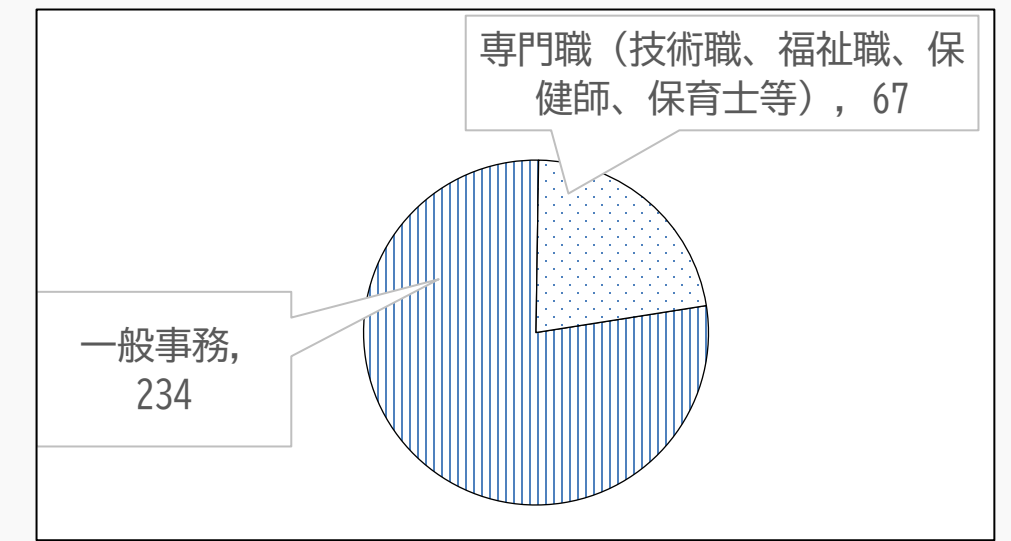
問1. 所属部局等（単位：人）



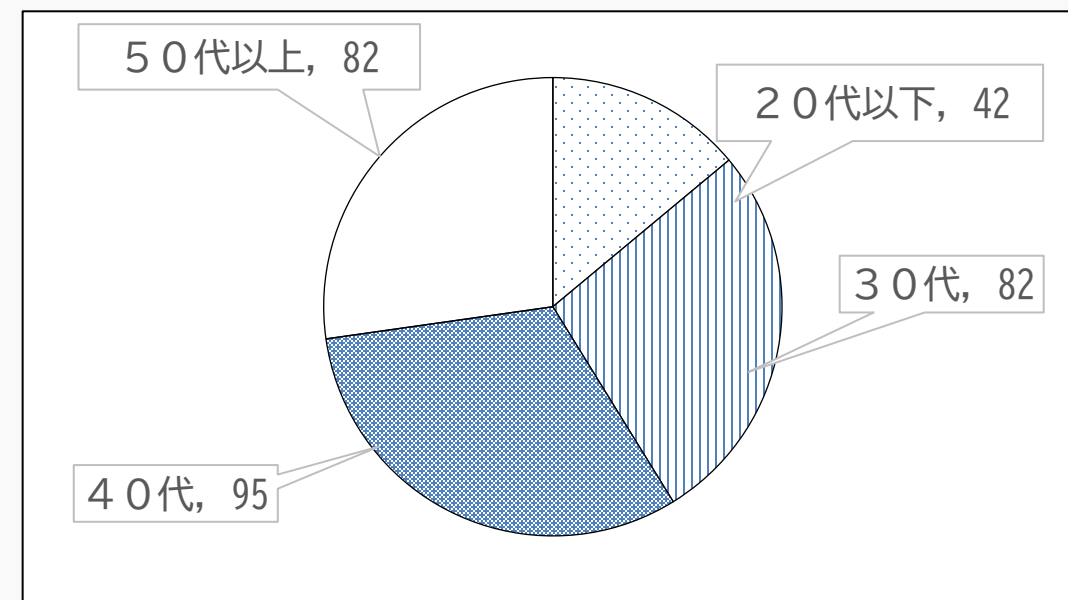
問2. 職務級（単位：人）



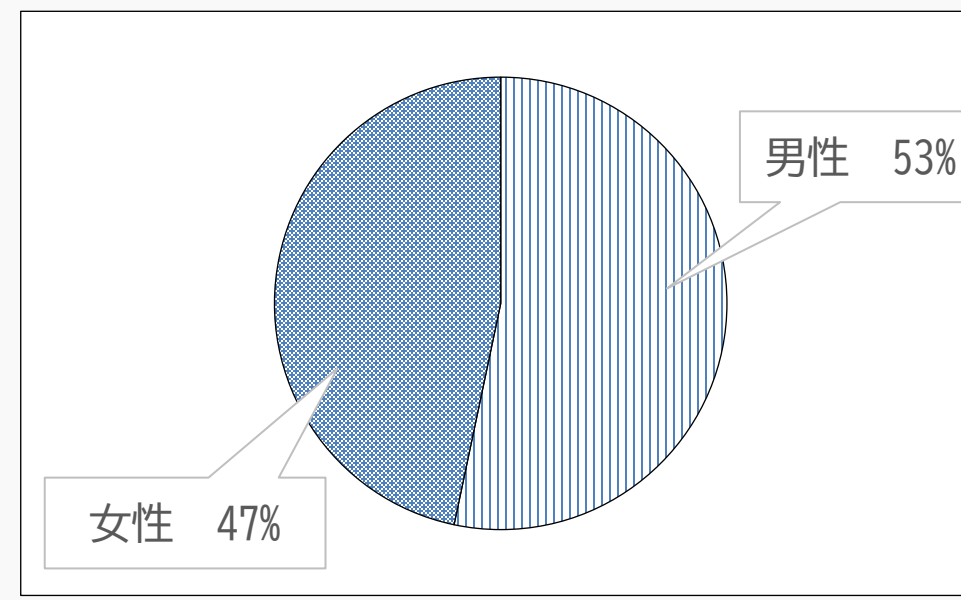
問3. 職種（単位：人）



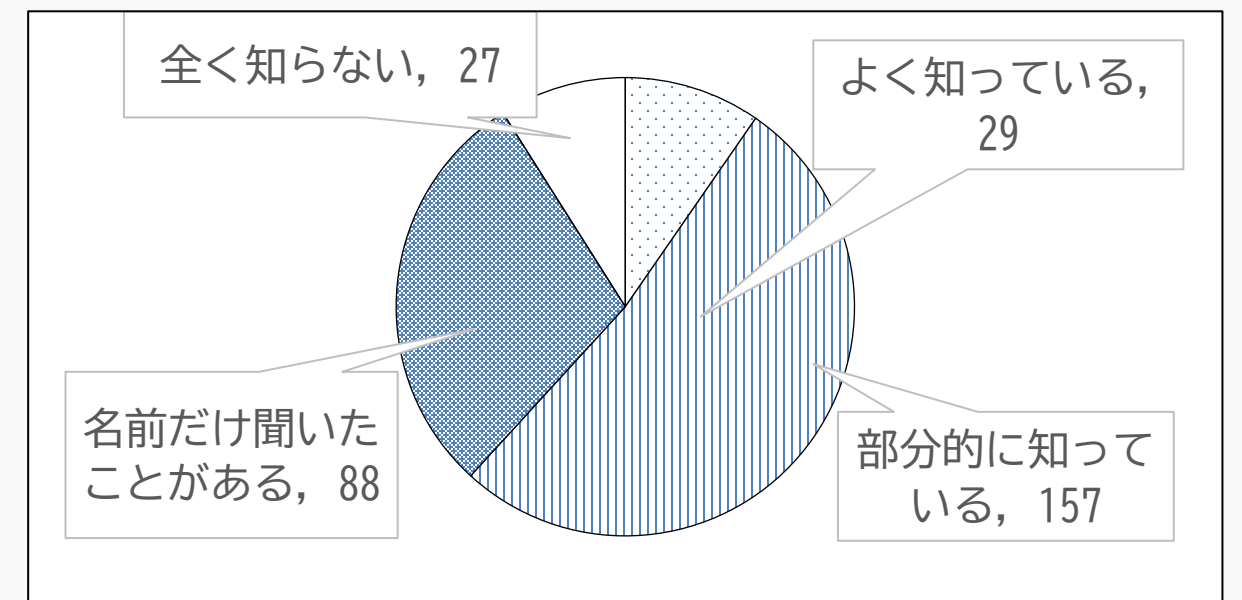
問4. 年代（単位：人）



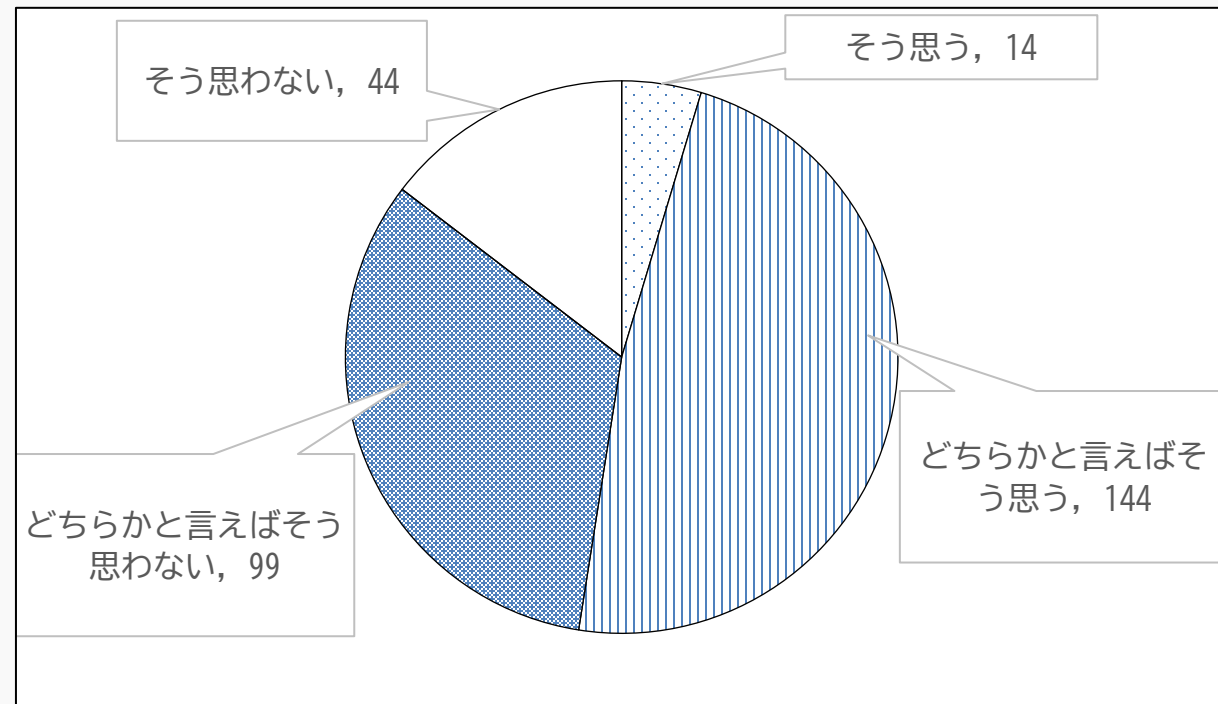
問5. 性別（任意回答）



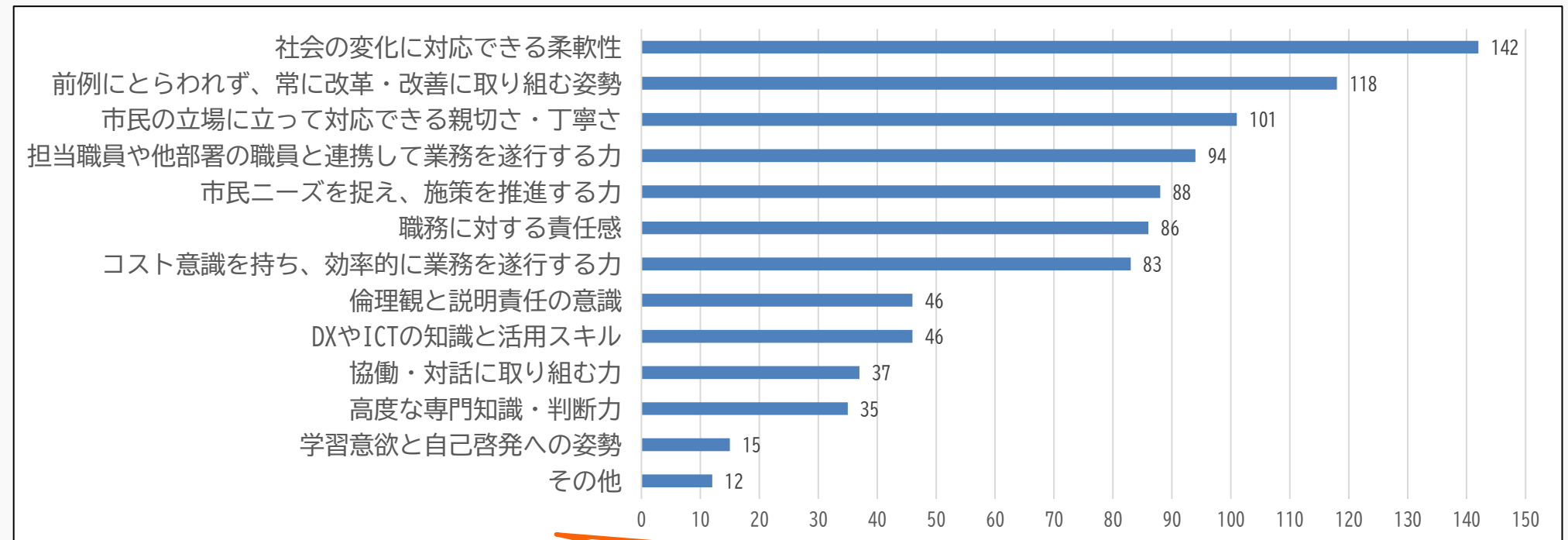
問6. 現在の「和光市人材育成基本方針」を知っていますか？（単位：人）



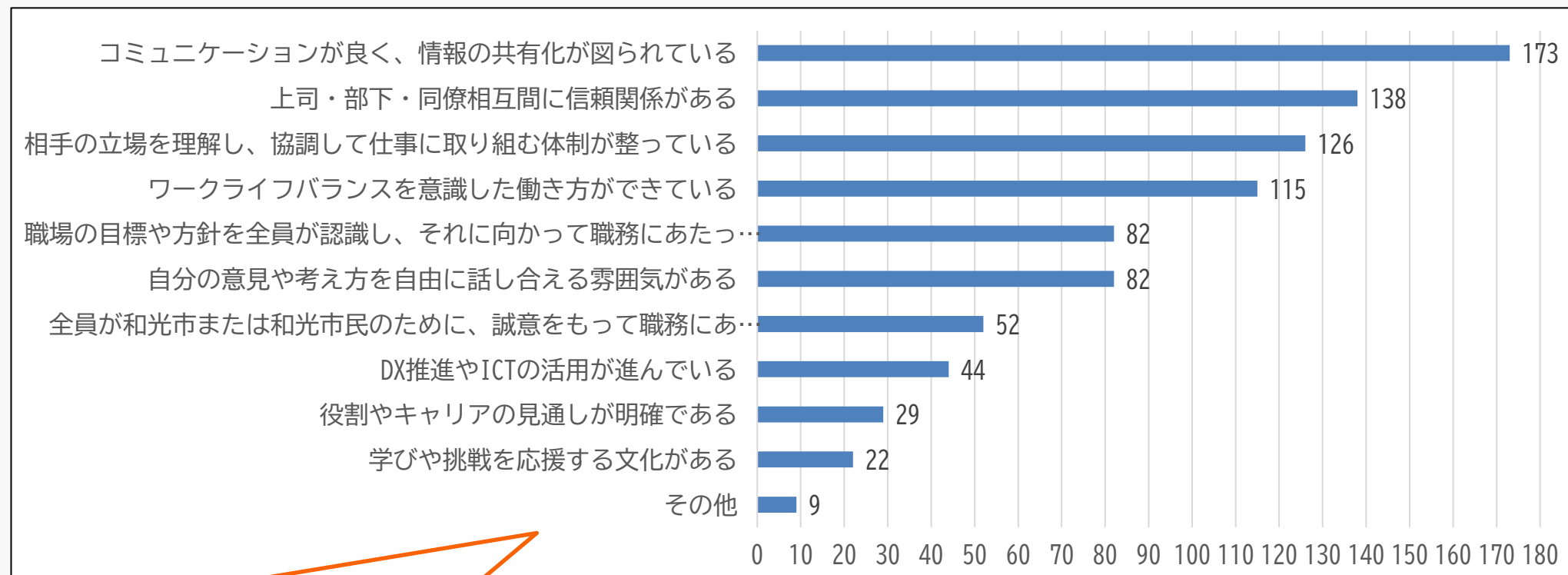
問7. この方針は、あなたの能力や意識の向上に役立っていると感じますか？（単位：人）



問8. 今後、和光市の職員として最も必要だと思う力を3つ選んでください。（単位：人）



問10. 理想的な市役所組織に必要な特徴を選んでください。（3つまで）（単位：人）



問10. その他（自由記載）  
 ・職務が明確化されている  
 ・職員がやる気を持って職務に取り組む

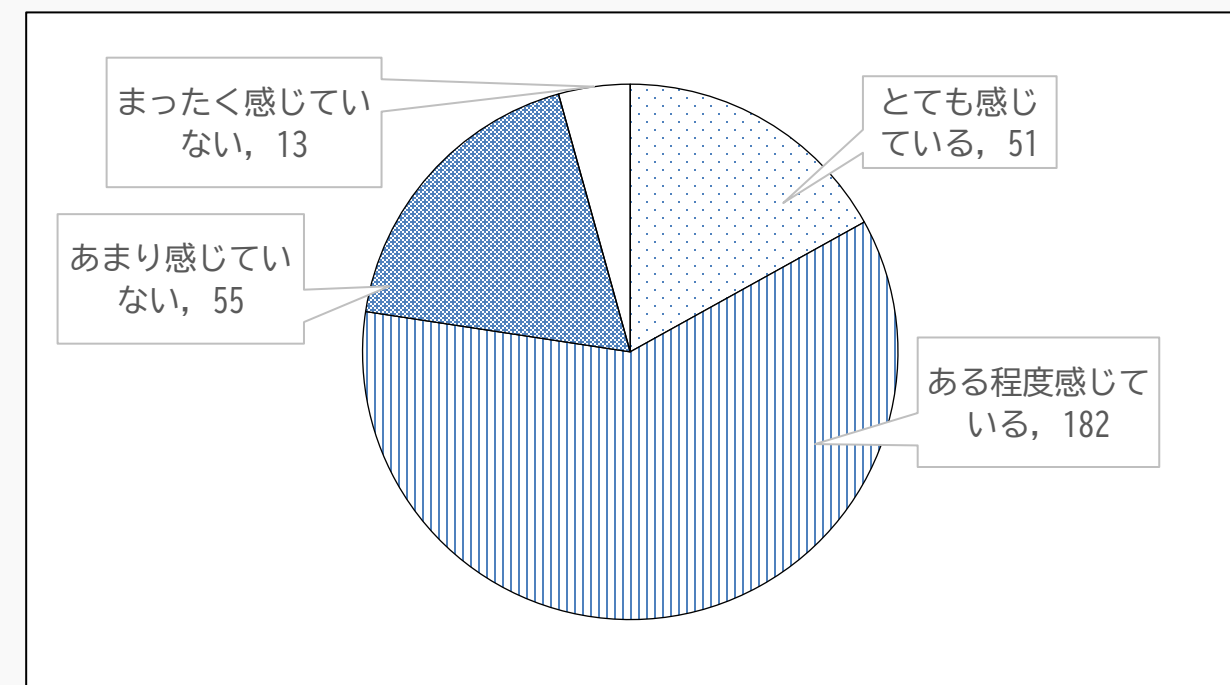
※1 職場の目標や方針を全員が認識し、それに向かって職務にあたっている

※2 全員が和光市または和光市民のために、誠意をもって職務にあたっている

問8. その他（自由記載）

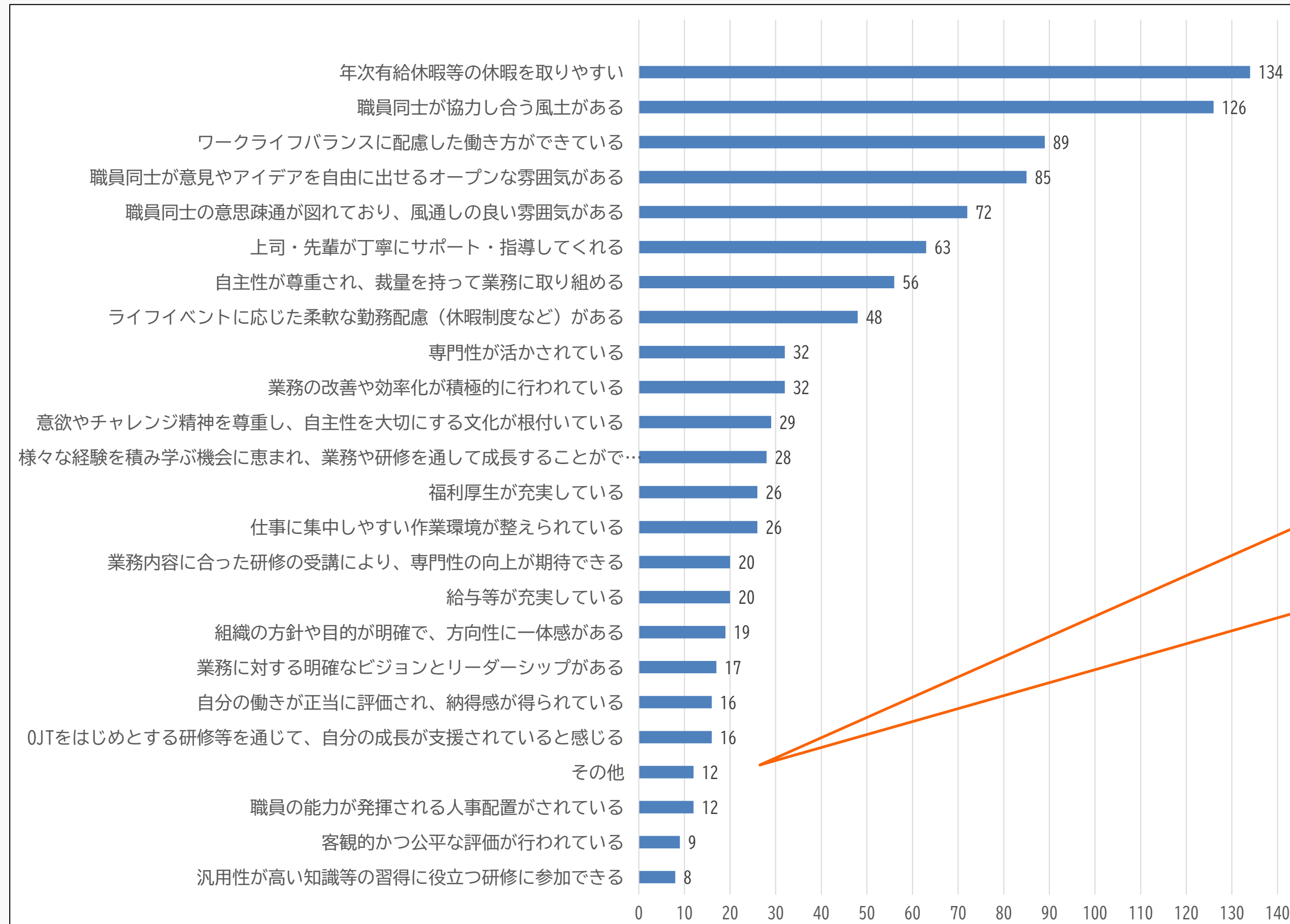
- ・多様性の尊重、障害への理解
- ・やる気
- ・危機感
- ・郷土愛の精神
- ・自ら専門性のある業務に取り組む姿勢
- ・正確に判断する力
- ・心身の強さ
- ・コミュニケーション（会話）能力、挨拶
- ・ワークライフバランスへの意識
- ・新しい情報を取り入れる力、新しい取組を許容する心と好奇心
- ・出来ない理由を考えるのではなく、どうしたら出来るのかを考える力

問12. あなたは、和光市役所に愛着を感じていますか？（単位：人）



### 問13. 現在の職場(※)の魅力は何だと思いますか？(複数選択可)

※現在所属している課・担当を基本とする。ただし、必要に応じて部や全庁的な視点も含める。

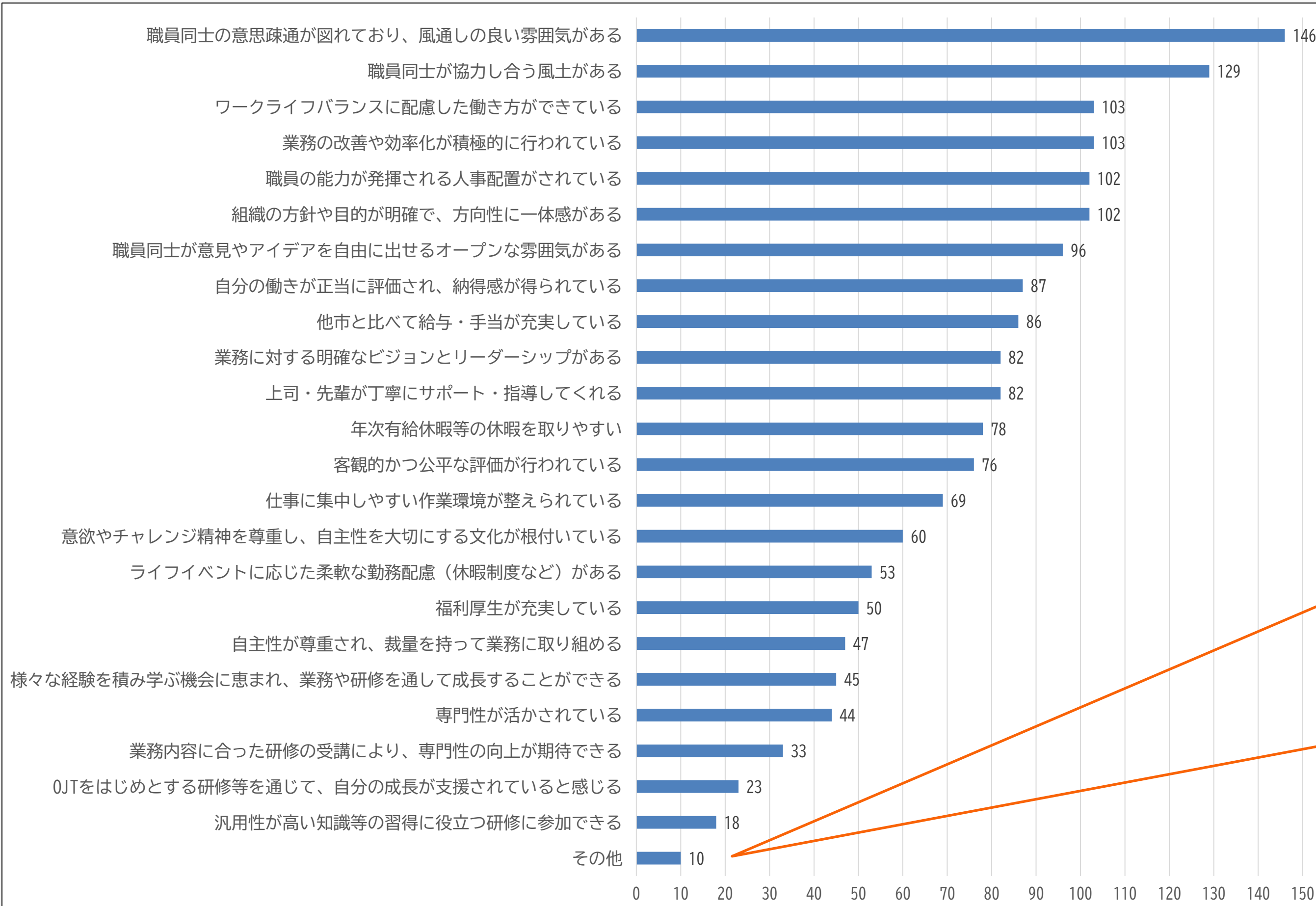


#### 問13. その他(自由記載)

- ・ 部長や次長など、部の幹部に高い見識があり、部下の意見を聞きながら適切な判断がくだされている。
- ・ それぞれの職員が業務に真摯に取り組んでいる。
- ・ 小さい市であり、様々な業務に携わることができ、かつ事業の成果を感じやすい。

※3 様々な経験を積み学ぶ機会に恵まれ、業務や研修を通して成長することができる

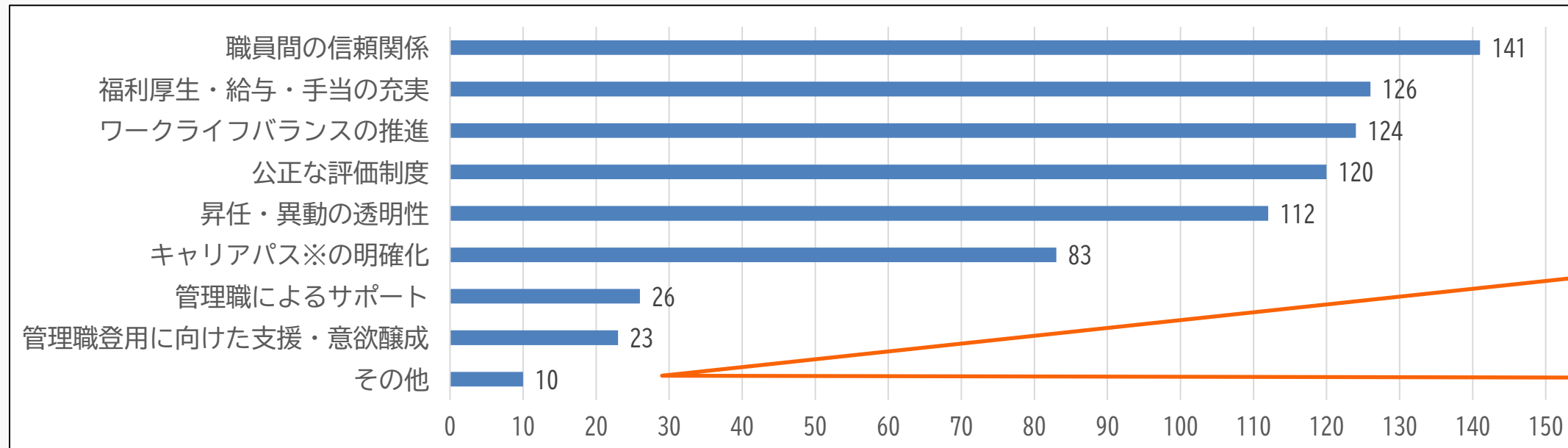
# 問14. 和光市役所がより魅力的な職場になるために 必要なことは何だと思えますか？（複数選択可）



問14. その他（自由記載）

- ・成果と報酬の差別化
- ・市内に住むこと。  
実際に住んでいると一住民目線で、この街をこうしたい、ああしたい、こんな風によくしたいなど自然と意識が湧く。
- ・ハラスメントをなくすこと
- ・仕事に対する責任感や、倫理観、職員に対する敬意を持つこと。
- ・他部署の業務であっても組織全体の業務と捉え、責任感をもって自分事と捉える姿勢
- ・サービスの改善や効率化が積極的に行われること。
- ・職務の明確化

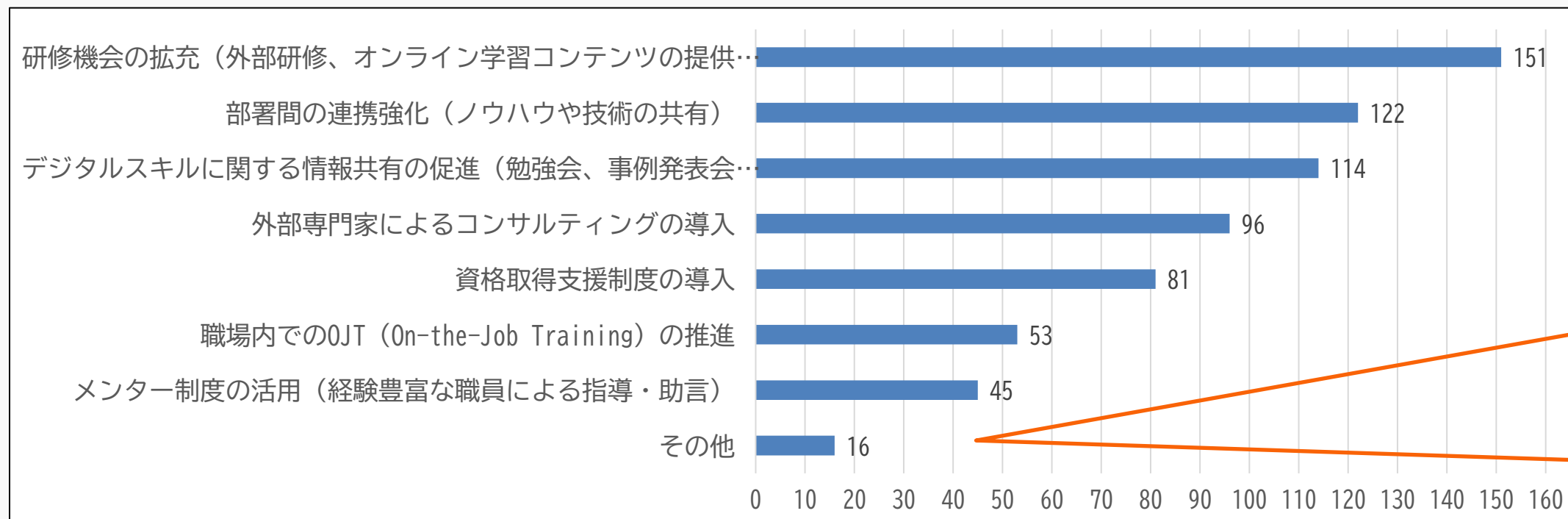
問15. 職員が和光市役所で働き続けるために、必要だと思う取組を選んでください(3つまで)



問15. その他(自由記載)

- ・妊娠出産計画に関するハラスメントを無くす取組
- ・役職定年後の職員・再任用職員の役割の明確化
- ・組織の方針や目的の明確化
- ・育児、介護に伴う離職を防ぐため(他市に事例がなくとも)、市独自の休暇制度等の拡充
- ・職務の明確化

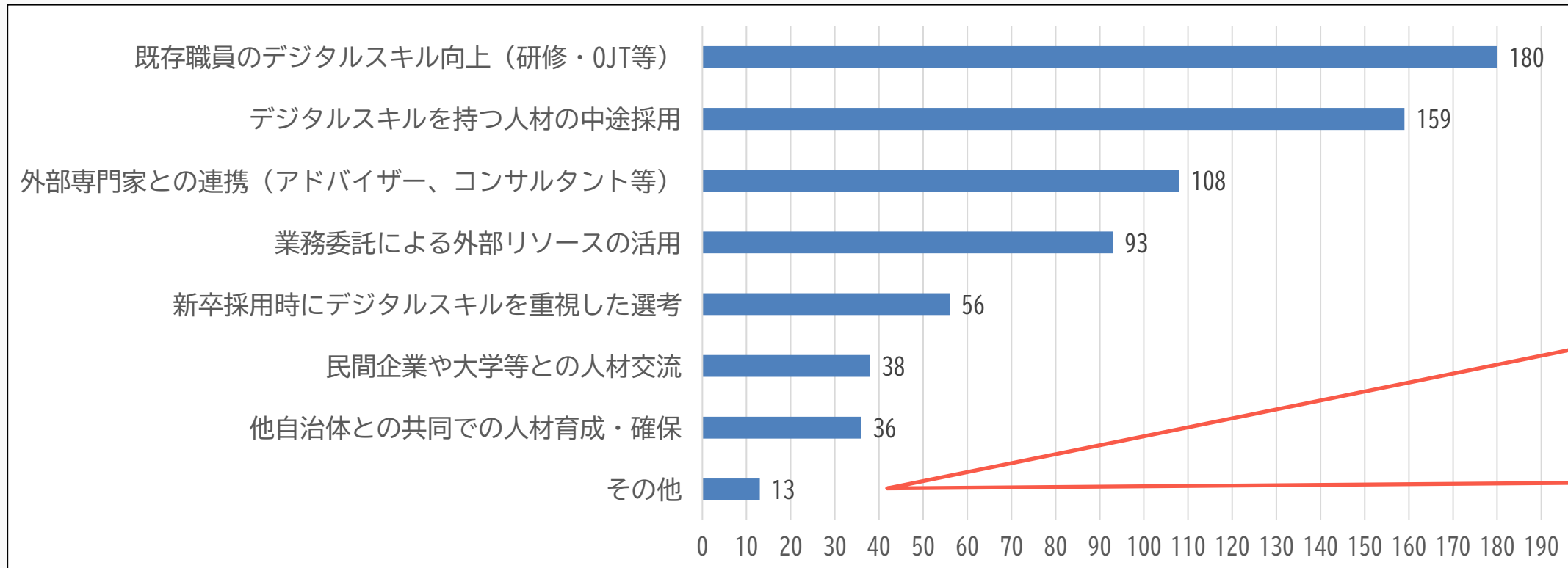
問18. デジタル人材の育成に向けて、組織としてどのような支援が必要だと考えますか?(複数選択可)



問18. その他(自由記載)

- ・複数の団体で取り組む
- ・サービスデザイン指向にデジタル化を組み合わせることで業務を改善しようとする取り組みの支援
- ・若手職員の活躍を支援(若手職員はデジタルリテラシーが高いため)
- ・規則・ルールの策定、ガイドラインの策定
- ・AI活用などによる成功体験の蓄積
- ・外部の企業から人材を招聘

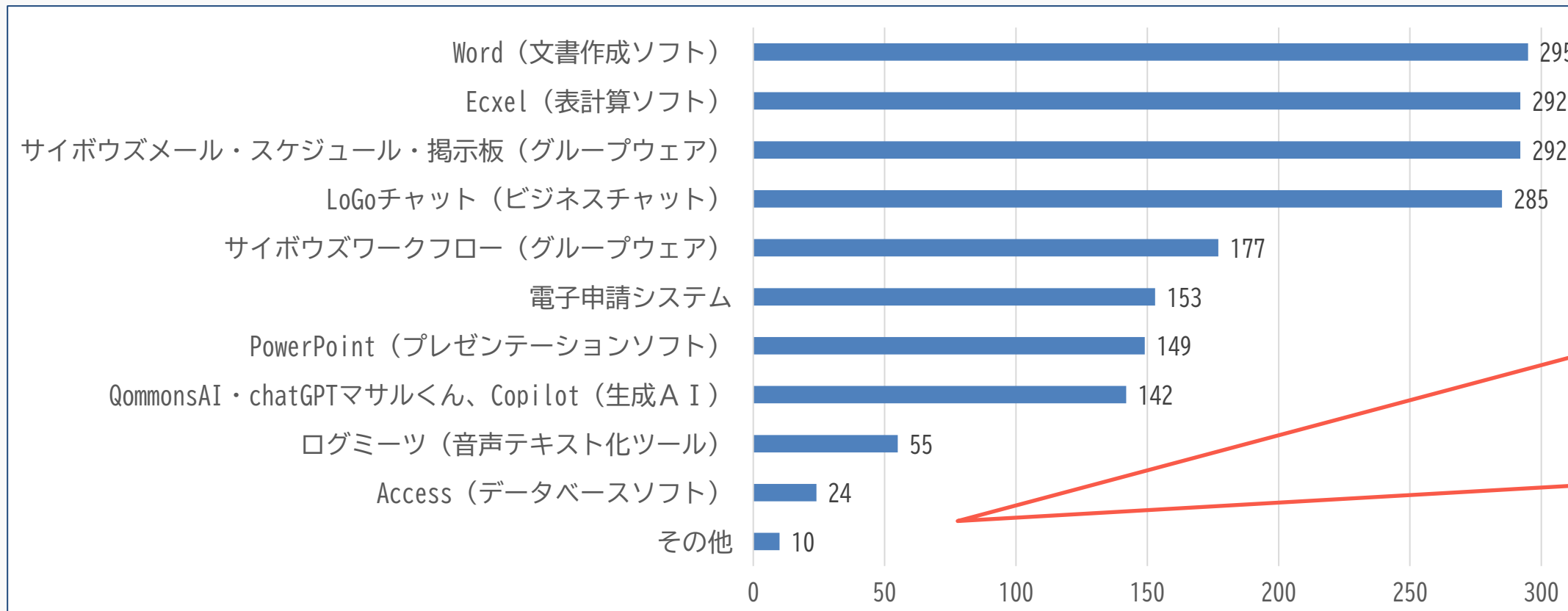
問19. 和光市において、デジタル人材を確保するために最も効果的だと思う方法は何ですか？（複数選択可）



問19. その他（自由記載）

- ・事例紹介や、すぐに役立つ機能の紹介
- ・デジタル環境の整備
- ・待遇の差別化
- ・テレワークの推進
- ・デジタル人材とは何かの説明
- ・業務に沿ったデジタル化を推進するため、各所属にデジタル人材を配置する。
- ・デジタル化を図るための予算確保
- ・デジタルツールの導入、働き方改革
- ・サービスデザイン指向とデジタル指向のトレーニング
- ・サービス・業務の改善・効率化をデジタルで実現できる基幹システムの導入
- ・デジタル人材の派遣契約

問20. 日常業務で利用しているデジタルツールをすべて選んでください。（複数選択可）



問20. その他（自由記載）

- ・積算システム、オートキャド
- ・サイボウズtodoリスト、google
- ・Webex
- ・Canva、デジタル広告、デジタルサイネージの活用、さくら連絡網
- ・Adobe社のIllustrator、Photoshop、IndDesign
- ・OneNote、クロック、Snipping Tool、マクロ、コマンドプロンプト、付箋、メモ帳、電卓
- ・パブリンカー
- ・臨時給付金システム

問9 理想の職員像についてご意見があれば自由にご記入ください。

- 1 コスト意識を持ち、効率的に業務を遂行する力を持った職員
- 2 市民・職員の双方に対しても誠実・丁寧・謙虚な姿勢で関われる職員
- 3 事実や統計、根拠に基づいた説明ができるスキルを身につけた職員
- 4 自分の置かれた立場（役職、年次等）を自覚し、それに見合った役割を果たそうとする職員
- 5 職場内での情報共有や協力体制といった職場環境を作ることができる職員。マネジメント力のある職員
- 6 情報を共有し同じ目標に向かって業務を遂行する力を持った職員
- 7 和光市民のために使命感をもって実直に職責を果たす職員
- 8 先進事例や社会情勢について高いアンテナを持ち、柔軟なアイデアを出すことができる職員
- 9 自ら考え、提案できる職員
- 10 部下や後輩を「育成する」気持ちを持った職員

問11 あなたが目指す「こんな組織で働きたい」というイメージがあれば自由にご記入ください。

- 1 職員それぞれの個性や知見を生かせる土壌がある組織
- 2 人事配置の目的や期待される成果を職員が理解し、自分が担う役割の意味や成長の方向性について納得して業務に取り組める組織
- 3 何度でも挑戦でき、失敗を前向きに捉えて経験を活かせるような希望をもてる文化のある組織
- 4 役職ではなく役割に焦点を当てて、業務を遂行する職場。自身の役割を果たしていける組織。
- 5 協力し合える環境、職場での風通しが良い組織
- 6 慣例にとらわれずDXの推進など良いものは積極的に取り入れる柔軟さのある組織
- 7 年齢や役職に関わらず、成果を出している職員に対してしっかり評価がされる組織
- 8 自身のキャリアが明確化されている組織
- 9 専門職の特性が活かされる組織。勤続年数に捉われず、能力や意欲を評価し、業務配置にも反映される組織
- 10 自分の意見を安心して自由に発信でき、それを互いに尊重し合えたり前向きに議論できる風潮のある組織

問16 和光市の職員として働き続けることに迷いを感じたことがある場合は、その背景を教えてください。

- 1 人事異動・課内の人事配置で希望がかなわなかったとき。育休明けの担当変更
- 2 職場の人間関係に悩んだとき
- 3 業務量が多くプレッシャーに押しつぶされそうなとき
- 4 職場施設の老朽化、衛生面（ゴミが落ちていたりする。）
- 5 職場の閉塞感
- 6 評価が正しくなされていないと感じたとき、評価に不公平感を抱いたとき
- 7 給与面に関する不満（若手中心の給与改定で、中間層への処遇が改善されないこと。）
- 8 カスハラやパワハラ等のハラスメントに遭遇したとき
- 9 専門性を活かしてくれないと感じるとき（専門職としての人材育成方針が必要）
- 10 子育てとの両立に悩んだとき

問17 和光市の職員として今後も働きたい理由、又は働きづらさを感じる理由があれば教えてください。

<和光市の職員として今後も働きたい理由>

- 1 人間関係に恵まれ、日々充実しているので働きたい
- 2 愛着があるため働きたい
- 3 市職員だからこそできる仕事や経験があるため、その点においては仕事を続けていく
- 4 休暇を取得しやすい
- 5 尊敬する面が多くある職員ばかりなので、働く環境としてありがたい
- 6 日常業務が社会貢献に寄与していることを意識することで、働きたい動機づけになると考える。
- 7 他市に比べ、給与が良いと思っている。また、課内の雰囲気は良い。
- 8 地域に密着した業務が多いことが魅力的

<働きづらさを感じる理由>

- 1 適正な評価がされていないと感じること。（正當に評価される仕組みがあると良い）
- 2 和光市に住むメリットを感じられる制度があると良い。
- 3 専門職が職場に少数配置のため改善されると良い。
- 4 今後のキャリアが不透明。一般職・専門職ともにどのようにキャリアアップしていくのか不安
- 5 職場の閉塞感
- 6 在宅勤務の積極的活用と理解が得られる環境整備がほしい