

宇部市職員成長戦略（概要版）

1. 策定の背景

<背景>

人口減少による職員減・採用難や、市民ニーズの多様化等による行政課題の複雑化、DX・働き方改革への対応など、大きな社会の変化の中で、質の高い行政サービスを安定的に提供し続けるためには、市政を担う職員一人ひとりの成長が不可欠。

<構造的課題>

- ① 職員の成長意欲(マインド)の停滞
→昇任への積極性、キャリア観の変化
- ② 組織のサイロ化と連携意識の希薄化
→部門間の壁、マネジメントの機能不全
- ③ 未来の行政ニーズに対応するスキルセットの不足
→新たなスキルの必要性、デジタル人材の不足

これらの背景や構造的課題を踏まえ、「目指すべき組織像」とそれを支える「目指すべき職員像」「求められる能力・意識・行動様式」を職層ごとに明確化する。その上で、人材育成や人事制度を一体的に再構築し、組織と職員の成長を促す持続的かつ戦略的な転換の方向性を示す。

2. 戦略の位置づけ・期間

これまで個別に進行管理していた人事関連方針・計画（「宇部市人財育成基本方針」、「宇部市職員活躍推進プラン」（特定事業主行動計画）、「宇部市障害者活躍推進計画」）を統合し、「第五次宇部市総合計画（令和4年度～令和13年度）」とも連動しながら、**職員の成長を組織全体で後押しし、組織力向上のための組織・人事施策の総合的な戦略として策定する。**

<戦略の位置づけおよび期間>

年度(年)	令和4 2022	令和5 2023	令和6 2024	令和7 2025	令和8 2026	令和9 2027	令和10 2028	令和11 2029	令和12 2030	令和13 2031
宇部市職員成長戦略										
宇部市人財育成基本方針	平成31年度～		→							
宇部市職員活躍推進プラン (特定事業主行動計画)	令和3年度～令和6年度		→							
宇部市障害者活躍推進計画 (障害者活躍推進計画)	令和2年度～令和6年度		→							
第五次宇部市総合計画										
基本構想	基本構想(10年)									
実行計画	前期実行計画(5年)					後期実行計画(5年)				

3. 体系図

現状分析と課題整理

宇部市を取り巻く状況から
3つの**構造的課題**を整理

2章

目指すべき姿を明確化

構造的課題を克服し、地域の将来像を実現するため
目指すべき**組織像**と**職員像**を定義

3章

能力・意識・行動様式の提示

職員一人ひとりが成長の方向性を具体的に
イメージできるよう職層ごとの行動様式を提示

7章

目指すべき姿を実現する施策・取組

戦略の核となる4つの**重点施策**

4章

重点施策を下支えする施策・取組として
2つの計画を整理
(特定事業主行動計画/障害者活躍推進計画)

5・6章

宇部市職員成長戦略（概要版）

～目指すべき組織像～

「未来を見据えて行動する、
実行力と成長力ある組織」

～目指すべき職員像～

「志を持ち、協働し、ともに成長し続ける職員」

視点	目指すべき組織	目指すべき職員
1 ビジョンと実効性	(1) 高い精度で目的、ビジョンを共有できている組織	①前向きで熱意を持ち、多様な価値観を理解しながら建設的に取り組む職員
	(2) 中長期的な展望から逆算し、実効力ある取組を考えられる組織	②将来あるべき姿を見据え、自律的に行動する職員 ③目の前の課題だけでなく、外部環境の変化を的確に捉え、長期的な視点で行動する職員 ④優先順位を見極め、取捨選択に基づいた意思決定ができる職員
2 市民に寄り添い、組織の枠を越えて協力し合う	(3) 市民生活を守るために実益を出す、実行力のある組織	⑤市民との接点を大切にし、アンテナを高く情報を収集する職員 ⑥市民・行政双方の立場を理解し、最適な判断・行動を取れる職員 ⑦地域の関係者と信頼関係を築き、幅広いネットワークを持つ職員
	(4) 部門を越えて協力・連携できる組織	⑧交渉力と熱意を持ち、庁内外の関係者の思いを汲み取り、調整できる職員 ⑨縦割りを越えて目的志向で協働できる職員 ⑩管理監督職としての説明責任を果たし、部下の本音を引き出せる職員
3 相互の成長・育成を重視し、信頼と共感でつながる	(5) 相互に成長を促進し高め合い、自らも成長できる組織	⑪必要な情報を役職や立場に応じて迅速・円滑に共有できる職員 ⑫組織は絶え間ない人材育成で成立することを認識・理解し、役職・部門を越えた学び合いを実践する職員
	(6) 職員が仕事に誇りを持ち、充実を感じながら働ける組織	⑬他者の貢献を認め合い、共に成長しようとする職員 ⑭目標達成に向けて、建設的な意見を出し合える職員 ⑮高い公務員倫理を備え、誠実に行動できる職員