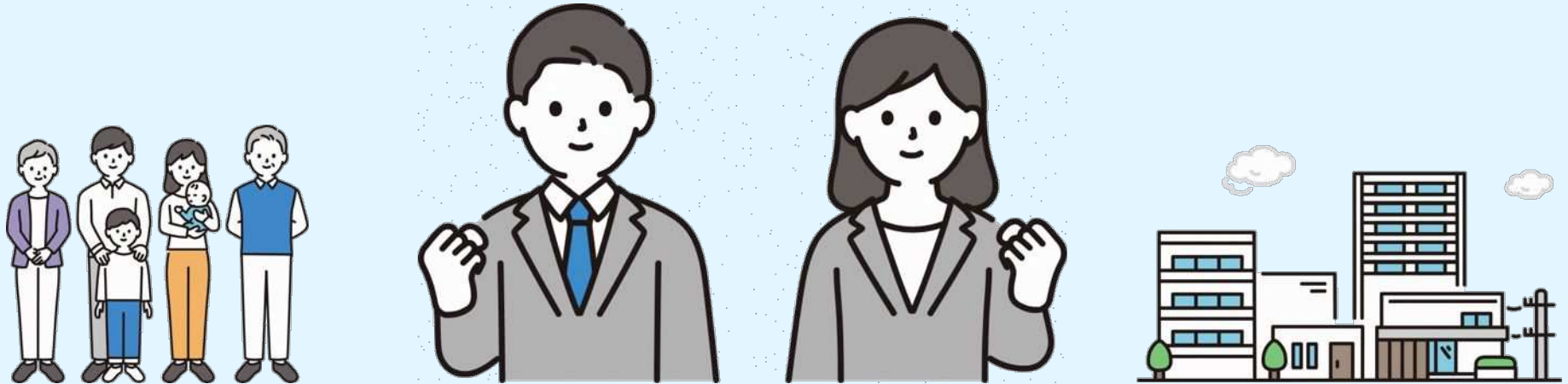


基本理念：市民と行政を結ぶ市民から信頼される新潟市職員



求められる人材

コンプライアンス



高い倫理観と責任感を維持し向上させる人材

フロンティア精神



前例にとらわれず挑戦する人材

パートナーシップ



多様な主体との連携・協働に取り組む人材

職員の能力を100%発揮するための「パフォーマンス方程式」

どれか一つでもゼロになってしまうと能力は発揮できない。3要素を同時に高めることが重要。

能力・知識



意欲



心身の健康状態



職員の能力発揮

人材育成・確保を支える取り組み

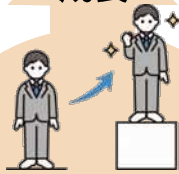
成長

人材育成



職場内研修 (OJT)

個々の職員の状況に応じた細やかな指導



自己開発

- ・自身のレベルに応じた自発的な能力開発
- ・地域活動への参画
- ・適切なフィードバック



職場外研修 (Off-JT)

- ・基本的な資質や能力の向上
- ・業務遂行に必要な専門的知識や視点の習得

キャリア形成の促進

- ・個々の職員の強みを生かしたキャリア形成を促す
- ・戦略的な人事配置と職員のチャレンジや専門性の発揮につながる制度を実施

人材確保



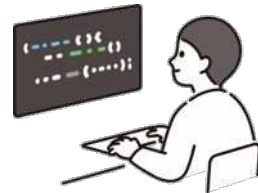
魅力の発信: 採用サイトやSNSによる業務内容・キャリア支援情報の積極的な発信、インターンシップや説明会の実施

適切な試験制度の検討: デジタル技術の活用、能力や適性を適切に見極めるための試験方式の工夫

多様な人材の登用: 民間企業や他自治体での実務経験者採用、専門分野に特化した採用枠の活用

若手職員の定着: 志望段階での情報提供によるミスマッチ防止、採用後の組織順応や定着に向けた支援

デジタル人材の育成



求められるデジタル人材像: すべての職員が、DX推進のスキルを段階的に身に付け、学び続ける。

育成の基本的手法: 担うべき役割に応じて必要な知識やスキルを定義し、研修を計画的に実施する。

環境整備: DX推進への適正な評価や組織的なフォローアップにより、継続的な学びとモチベーションの向上を図る。

職場環境の整備



ワーク・ライフ・バランス: 「新潟市職員活躍プラン2026」に基づいて、育児・介護との両立支援や効率的な働き方を推進し、生活との調和を図る。

健康管理とハラスメント防止: 心身の健康を支える相談体制の充実と、ハラスメントのない安心な職場づくりを進める。

エンゲージメントの把握・向上: 組織への思い入れや愛着を指す「エンゲージメント」を積極的に把握し、職員にフィードバックするとともにこれを高めていく。