

職員のエンゲージメントの向上へ

～服装の軽装化の試行実施・自律的なキャリア形成支援の取組～

本市では、令和6年3月に改定した人材育成基本方針に基づき、職員のエンゲージメント向上に取り組んでいます。

1 服装の軽装化の試行実施

これまで5月1日から10月31日をクールビズ期間、12月1日から3月31日をウォームビズ期間として定めていましたが、令和7年11月1日から服装の軽装化の試行実施を開始しました。

(1) 目的

職員一人ひとりの多様性や個性を尊重し、業務内容に即した服装で勤務にあたることで働きやすい職場づくりを推進し、職員のエンゲージメント及び市民サービスの向上を図るため。

(2) 対象者

全職員（会計年度任用職員含む）

2 職員の自律的なキャリア形成支援の取組

若手職員の段階から将来のキャリアを見据え、職員自身でキャリアプランを主体的に描くことができるよう、キャリア形成支援の取組を行っています。

(1) 管理職ロールモデル

職員の自律的な成長を支援するため、管理職のやりがいや業務内容等を庁内に公開することで、管理職の魅力の発信と職員のキャリアアップへの意欲向上を図ります。

(2) キャリアパス

職員が採用から定年までのキャリアプランを主体的に描くことができるよう、比較検討ができる複数のキャリアパスを例示し、自身のキャリアをイメージすることで、自発的・自律的な能力開発につなげます。

【問い合わせ先】総務部 職員課（TEL：042-460-9813）