

1 改定の経緯

本市の「人材育成基本方針」は、変化に柔軟かつ弾力的に対応できる有能な職員を育成し市民満足度を高めることを目的として、平成27年2月に策定しました。その後、社会経済情勢等の変化や、総務省の報告書（令和2年度）、「第6次廿日市市総合計画後期基本計画」（令和3年度）、その他各種計画が策定されたことなどを踏まえ、「人材育成基本方針」を改定します。

社会経済情勢等の変化

公務員制度を取り巻く状況の変化

- 1 人事評価制度の導入
- 2 女性活躍推進に向けた取組の推進
- 3 働き方改革の推進
- 4 ワーク・ライフ・バランスの推進

新型コロナウイルス感染症の感染拡大

デジタル社会の実現に向けたDXの推進

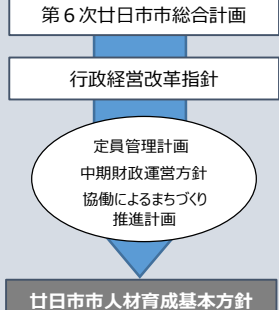
職員の意識の変化

価値観の変化・多様化

総務省

令和2年度「地方公共団体における今後の人材育成の方策に関する研究会」報告書

各種計画及び人材育成基本方針の関連



2 人材育成基本方針の全体像

人材育成の目的を達成するため、「求められる職員像」及び「職員に求められる能力」の二つを掲げるとともに、人材育成に必要な四つの要素である「人材確保」、「人材育成」、「適正配置・処遇」、「職場環境の整備」を踏まえ、廿日市市職員の人材育成を進めていきます。

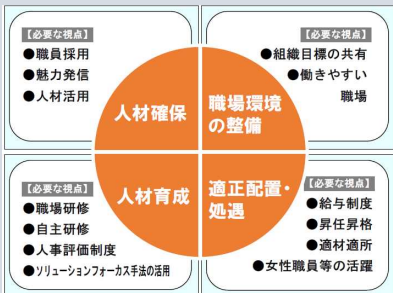
人材育成基本方針の全体像

【人材育成の目的】
～廿日市市の未来を切り拓く職員を育成する～

【求められる職員像】

- ▶ はつかいちに愛着・誇りを持ち、地域に貢献できる職員
- ▶ 市民に信頼される職員
- ▶ 相手を思いやり、職員や組織の連携を大切にする職員
- ▶ 自ら学び、考え、実践し、成長し続ける職員
- ▶ コスト意識と経営感覚を備えた職員

【職員に求められる能力】
規律性、政策形成能力、企画力、取組姿勢、組織運営能力、責任感、チームワーク、交渉力・調整能力、対話力、リスク管理能力、業務遂行能力、人材育成



3 求められる職員像、能力

求められる職員像を明らかにすることで、すべての職員の意識の統一が図られ、目標に向かって体系的に取り組んでいくことが可能となります。

▶ はつかいちに愛着・誇りを持ち、地域に貢献できる職員

- ・廿日市市の文化・歴史・風土に愛着を持ち、そのまちづくりに携わること誇りを持って取り組むことのできる職員
- ・市民の一員であることを自覚し、まちづくりの担い手としてふさわしい職員

▶ 市民に信頼される職員

- ・高い「志」と倫理観を持ち、責任を持って日々の仕事を誠実にやり遂げ、市民から信頼される職員
- ・多様化する市民ニーズを的確にとらえ、常に市民の立場にたって課題を把握し、市民と協働により課題解決ができる職員

▶ 相手を思いやり、職員や組織の連携を大切にする職員 **New !**

- ・相手の価値を認め、肯定することで、前向きなエネルギーを創出する職員
- ・組織の垣根を越え、連携・協力し合い、全体最適の視点で、住民サービス向上のために最善の方法を総合的に判断できる職員

▶ 自ら学び、考え、実践し、成長し続ける職員

- ・前例にとらわれず、将来を見据えた施策を自発的に考え、挑戦する職員
- ・自身の能力開発に積極的に取り組み、自らの力で未来を切り拓く職員

▶ コスト意識と経営感覚を備えた職員

- ・最少の経費で最大の効果を挙げることを常意識し、組織の業務改善や効率化、住民サービスの向上に向けて取り組む職員
- ・デジタル技術や A I 等を活用し、行政サービスの更なる利便性向上につなげる職員

職員に求められる能力は、「行政経営改革指針」にある五つのキーワードを踏まえ、12項目とします。

五つのキーワード

信頼、対話、協働、効率的、進化

4 四つの要素に基づく体系的取組の推進

人材マネジメントの視点に立ち、人材育成の取組を総合的に推進していくために必要となる要素を四つに分類し、それぞれの「必要な視点」を踏まえ、体系的に取り組んでいきます。

<p>人材確保</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 職員採用 求められる職員像を意識し、廿日市市の未来を担う、優れた資質を有する人材を確保します。 2 魅力発信 選ばれる市役所となるためHPやSNSなどを活用し、市役所で働く魅力等を発信します。 3 人材活用 高度化・複雑化する行政課題に対応するため、外部人材等の確保、活用を進めていきます。 	<p>職場環境の整備</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 組織目標の共有 組織理念（組織目標宣言）を共有することで、一体感のある職場の雰囲気をつくっていきます。 2 働きやすい職場 ワーク・ライフ・バランス、メンタルヘルス、総合的なハラスメント対策などを進めています。
<p>人材育成</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 職場研修、自主研修 人材育成の3本柱（OJT、Off-JT、SD）を有効的に連携させ、組織全体で人を育てる職場風土・環境を醸成します。 2 人事評価制度 人事評価の最大の目的である「人材育成」のため、人事評価結果を、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用します。 3 ソリューションフォークス手法の活用 強みや可能性に焦点をあてて一緒に前進する思考法を活用し、多様な個性の人材活用とチームアップを図ります。 	<p>適正配置・処遇</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 給与・昇任・昇格制度 人事評価の結果等に基づき、適正な制度を運用していくことで、効果的な人材育成を推進していきます。 2 適材適所 職員の適性、キャリアプラン、経験等に基づき、人事異動、昇任等を実施します。 3 女性職員等の活躍 キャリアパスの紹介、各種計画に基づき、各職員の活躍促進に向けた取組を推進していきます。