

1 改定の趣旨

本市では、「人材育成基本方針」を平成15年3月に策定、平成21年3月、平成27年1月と改定を重ね、人こそ最大の経営資源であるとの認識のもと、人材育成を進めてきました。しかしながら、最終改定から9年が経過する中で、**働き方の多様化、定年の段階的引き上げ、専門職の人材不足、会計年度任用職員制度の施行など**、外部環境のみならず職員を取り巻く内部環境にも大きな変化が生じています。また、**令和5年12月に総務省から新たに「人材育成・確保基本方針策定指針」が示された**ことを踏まえ、時代の要請に応じた基本方針にするため、前方針の内容を踏襲しながら、一部を改定するものです。

2 人材育成基本方針とは

この人材育成基本方針は、「あつぎ愛があふれ、全国からあこがれを抱かれるまち」を実現するため、市民の皆様と共にまちづくりを担う職員の育成を目的に次の項目についてまとめたものです。

- 目指す職員像
- 職員に必要な能力と意識・行動
- 人材育成のための取組

3 主な改定ポイント

○ 目指す職員像

不確実性の高い時代にあって、複雑多様化する行政課題に対応し新しい未来をつくるためには、**自律型人材(指示を待つのではなく、自らの意思で考え能動的に業務を遂行できる人材)の育成**が急務です。そのため、目指す職員像を新たに設定しました。

○ 職員に必要な能力と意識・行動

今後ますます人材育成が重要になることから、必要な能力のうち「**指導力**」を「**指導力・育成力**」としました。また、これまで記載のなかった**役職定年者や会計年度任用職員の役割を明確化**しました。

○ 人材育成のための取組

6つの視点から取組を具体的に示す形式を前方針から踏襲しつつ、現状に即して**視点の一部を見直し**ました。また、具体的な取組については、働き方の多様化、定年の段階的引き上げ、専門職の人材不足といった**内部環境の変化**に対応できるよう**一部追加修正**をしました。

4 人材育成基本方針の全体像

○ 目指す職員像

目指す職員像の理念	市民の皆様と共に考え、自ら行動し、 新しい未来をつくる職員
具体的な職員像	<p>職員としての土台 確かな職務知識を持ち、高い倫理観・責任感のもとで、多様な価値観を認め合いながら、市民の皆様の信頼に応える職員</p> <p>市民の皆様と共に考え、自ら行動し 地域や社会を深く知り課題を自分ごと化し、市民の皆様と共に考え、持てる力を最大限発揮しながら自律的に行動する職員</p> <p>新しい未来をつくる 社会情勢の変化に即応した改革意識やコスト意識を持ち、描いた未来を実現するために創意工夫ができる職員</p>

○ 職員に必要な能力と意識・行動

能力	①職務知識 ②理解・状況認識力 ③接遇 ④折衝・応対力 ⑤調整力 ⑥企画力 ⑦指導力・育成力 ⑧判断力
意識・行動	①倫理観・規律性 ②責任感 ③協調性 ④積極性

○ 人材育成のための取組 (6つの視点から)

働きやすい職場	・風通しのよい職場づくり ・ワーク・ライフ・バランスの更なる推進 ・職場におけるハラスメントの防止
キャリア形成	・キャリア形成を支援 ・専門性の高い職員の育成 ・管理職への登用
意識向上	・倫理観の保持 ・成果指向の意識醸成 ・自分ごと化する意識と政策形成能力等の向上 ・市民ニーズのキャッチ
人事管理	・人事評価制度の効果的な運用 ・ジョブ・ローテーション ・庁内公募・人材登用 ・人事交流 ・チャレンジを支援する組織の醸成 ・健康管理体制の充実
人材確保	・人物評価主体の採用試験制度の実施 ・社会人経験者の積極的な採用 ・ベテラン職員の活躍推進
能力開発	・庁内研修 ・派遣研修 ・職場研修(OJT) ・自己啓発