

高砂市人材育成基本方針 概要版

人材育成の目的

《背景》

- ・人口減少やデジタル技術の急速な進展等自治体を取り巻く状況は大きく変化
- ・限られた人材で住民福祉の向上に対応することが自治体職員に求められている
- ・働き方改革や若年人口の減少と人材の流動化に伴う人材獲得競争の激化
- ・多様な価値観を持つ人や、公共私にわたる多様な主体との連携、協働が不可欠

《目的》

職員のやりがいや成長実感が組織力の向上につながるよう、人材マネジメント※を通して、持続可能で安定的な行政経営を実現する

《本方針の位置づけ》

第5次高砂市総合計画の基本目標4「もっと行政が寄り添うまち」を達成するために職員育成政策のより具体的な方向性を示す

第5次高砂市総合計画

基本目標4 もっと行政が寄り添うまち【共治・共有】

市民が求める能力を持つ人材が育つまち【職員育成政策】

施策の基本的な方向	
	・市民に寄り添い、地域の課題に気づき、自主的に取り組む職員が次々に育っています
	・職員が市民の合意形成を支援し、市民主体のまちづくりを推進します
	・行政課題に迅速かつ適切に企画立案を行う職員が、市民サービスを向上させています

ミッション

存在意義

・地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担う

ビジョン

目指す姿

・第5次高砂市総合計画
・基本目標4 もっと行政が寄り添うまち【共治・共有】

バリュー

価値観・行動指針

・人材育成基本方針に掲げる目指すべき職員像

※人材マネジメント

職員の能力を最大限に引き出し、発揮させ、職員の成長が組織力の向上につながるよう、人材の確保、育成、評価、配置、処遇等を戦略的に推進すること。

目指すべき職員像

Tact!

目指すべき職員像

- 1 市民に寄り添い、思いやりをもって行動する職員
- 2 幅広い視野と改革心をもって行動する職員
- 3 多様な主体と連携・協働する職員

求める組織像

市民に寄り添い、自律し共感する組織

職員誰もが意識すべき項目(組織間連携の視点)

コンプライアンス ・ DX ・ シティプロモーション ・ 参画と協働 ・ 地域共生

公務員として持つべき能力

意識・態度

当事者意識、主体性、責任感、目的意識、プロ意識、積極性・チャレンジ精神、好奇心、使命感、倫理感、利他的精神、経営感覚、改革意識、コスト意識、俯瞰的に全体を捉える視点、向学心、ITリテラシー

マネジメント

業務運営

自己研鑽

能力・技術

協働スキル、問題発見力、説明力・表現力、法務能力、リーダーシップ、現状分析能力、論理的思考力、政策・企画立案力、部下(後輩)指導・育成力、接遇・コミュニケーション能力、判断力、決断力、マネジメント能力、リスクマネジメント

資質

- ・コミュニケーション能力を有する人
- ・やる気があり、前向きな人
- ・幅広い視野をもとうとする人
- ・自ら考えて行動できる人
- ・困難な状況でも立ち向かえる人
- ・市民から信頼を得ることができる人(態度)
- ・高い倫理観をもつ人
- ・高砂市で働くことへの誇りをもつ人
- ・社会への貢献の意識がある人

Tact!※

目指すべき職員像3つに共通する言葉は“行動”=Act。高砂市職員=(Takasago)が、それぞれの役割で個性を活かして、相手を気遣い、思いやりをもって(=Tact)目標に向かって行動すること。

求める組織像



行政需要が高度・複雑化する中、1つの部署だけで問題解決ができない状況が増加しており、人材の流動化に伴う働き手の意識の変化にも対応が必要。人材が育つ上で重要な要素を4項目掲げ、好循環の組織風土づくりを行う。

(1) 組織間連携

- ・職員が自身の業務に対して多角的な視点でとらえ改善提案や意見を出し合う
- ・職員誰もがコンプライアンス、DX、シティプロモーション、参画と協働、地域共生を意識し、組織間連携が進む

(2) 公務への貢献、エンゲージメント

- ・職員が目的意識を持ち、働きがいを得ることや、職員自身が思い描くキャリアを目指せ、自己成長を実感できる
- ・正しく公平に評価され、より貢献したいと感じる

(3) 心理的安全性

- ・組織の中で成果を上げるための良質なコミュニケーションができる
- ・自分が組織の一員として受容されていると感じる

(4) ワークライフバランス

- ・ライフステージに関わらずその能力を最大限に発揮し職務を遂行でき、自己啓発に積極的に取り組む
- ・職員が各種休業制度を利用する際には安心して休業でき、復職後に改めて力を発揮できる

「市民に寄り添い、自律し共感する組織」

組織の目的達成に向けて、連携・協働できる組織

職員の満足度(エンゲージメント)の高い組織

新たな業務への挑戦を行うことができる組織

仕事と生活が調和できる組織

推進体制

計画的かつ継続的に推進するため、人材育成推進本部で進行管理と評価、検証を行い、改善を図る。

職員の役割	キャリアデザインを行い、自分の存在意義を考え職務を遂行する
管理・監督者の役割	職員の能力を引き出し発揮できるように配慮し、OJTを実施する
人事部門の役割	基本方針全体の進捗管理、各種研修の充実、人材マネジメントの推進と仕組みづくりを行う
企画部門	組織の目指す方向性を明確化・共有、持続可能な自治体経営を行う
幹部(経営層)の役割	人材開発は重要な課題であることを認識し積極的に関与する

人材マネジメント総合的な取組

人材育成の目的を達成し、持続可能な行政運営を行うため、人材マネジメントを考慮して人材育成を推進することとし、求める組織像及び目指すべき職員像を確立するための取組み内容を示す。

