

◇五所川原市人材育成・確保基本方針【概要版】

1. 人材育成・確保基本方針策定の背景

五所川原市人材育成基本方針（H17.3策定）

- ・人材育成の基本理念
- ・人材育成の具体的方策
- ・人材育成推進体制の整備等

新
た
な
観
点
を
反
映

これまでに社会情勢は大きく変化
実情に即した人材育成・確保が必要

『人材の確保』

New!!

☞時代に合わせた効果的な手法を用いた有為な人材の確保

『働きやすい職場環境づくり』

☞一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できる職場環境づくり

『新しい時代に求められる人材』

☞複雑・多様化する地域課題に的確に対応できる人材の育成

2. めざす職員像と組織像 ～五所川原市のより良い未来、市民の幸せのために～

めざす職員像

市民目線

全体の奉仕者であることを深く自覚し、常に市民目線に立ち、市民と共に考えながら、課題解決に向けて行動する職員

成長

職歴や役職を問わず全ての職員が成長する意欲を持ちながら、日々の経験を成長の糧とし、一步一步着実に成長を続ける職員

協働

互いの価値観を尊重し、同じ目標に向かって力を合わせるとともに、地域の多様な主体との協働の考えを持って行動する職員

挑戦

社会環境の変化に対応できる柔軟性を持ちながら、変革を恐れず、「どうすれば出来るか」を考え、積極果敢に困難な課題に挑戦し続ける職員

めざす組織像

自分らしさを発揮し、共に成長・挑戦できる組織

・様々な価値観や背景、個性を持つ職員一人ひとりが対話を通じて互いを認め支え合い、心理的安全性を高めながら、安心して自分の意思や能力を生かすことができる組織

・チームとして目標やビジョンを共有しながら、職員一人ひとりが互いの個性や役割を尊重し、サポートし合う組織

・仕事と生活が両立できる環境を整え、職員一人ひとりが心身共に充実した状態で働くことができる職員

・そうした組織風土を土台とし、職員一人ひとりがやりがいを持って地域課題に挑戦し、関わってきた仕事で市民の幸せにつながり、自身の成長を実感できる組織

3. 職員に求められる意識と能力

《求められる意識》

- ・市民本位意識
- ・公務意識
- ・コスト・効率意識
- ・成長意識
- ・協働意識
- ・挑戦意識

《求められる能力》

- ・基本的能力
- ・政策形成能力
- ・職務遂行能力
- ・応対・折衝能力
- ・判断能力
- ・マネジメント能力

4. 4つの人材マネジメントの方策

『人材の育成』

- ①研修体系の構築
- ②人材育成手法の充実
- ③人を育てる人事管理
- ④HRテクノロジーを活用した人事施策等の実施

『人材の確保』

- ①公務の魅力の発信
- ②多様な試験方法の工夫
- ③外部人材の活用



『働きやすい職場環境づくり』

- ①ワーク・ライフ・バランスの充実
- ②職員の健康管理等に関する取組
- ③心理的安全性の高い職場づくり



『新しい時代に求められる人材』

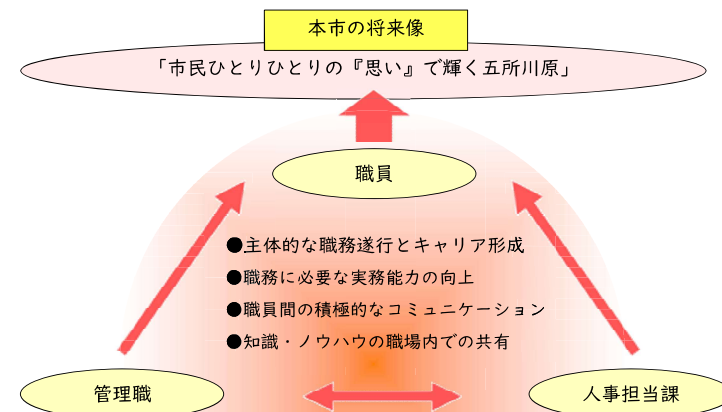
- ①デジタル人材の育成
- ②まちづくり人材の育成



5. 人材マネジメント推進体制

本市の将来像の実現を目指し、各種政策・施策の推進を支えるため、職員一人ひとりが成長と挑戦を続けられるよう、市役所全体の組織力の向上を図ります。

【推進体制イメージ図】



- 主体的な職務遂行とキャリア形成
- 職務に必要な実務能力の向上
- 職員間の積極的なコミュニケーション
- 知識・ノウハウの職場内での共有

- 職員の能力開発・指導育成
- OJTの着実な推進
- 職員のキャリア形成支援
- ワーク・ライフ・バランスの推進
- 心理的安全性の高い職場環境づくり

- 適材適所の人事配置
- 人事評価制度の適正運用
- 人材育成手法の充実
- 職員のキャリア形成支援
- 有為な人材の確保