

第1章 | 基本的な考え方

1 背景

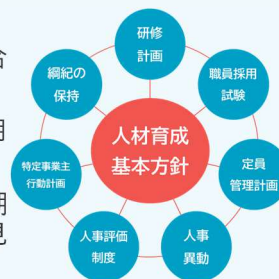
- 平成30年度の改訂から5年が経過する袋井市職員人材育成基本方針について、公務員を取り巻く環境が大きく変化していることを踏まえ、時代に合わせた方針へ改訂します。

公務員を取り巻く環境の変化	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 人材獲得競争の激化 ✓ 多様な人材確保の必要性 ✓ 働き方の多様化 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自治体DXの必要性 ✓ 大規模災害の対応 ✓ 住民ニーズの多様化
---------------	---	--

社会変化に柔軟に対応し、未来思考を持った職員を戦略的に育成していくため、新たな人材育成基本方針に改訂

2 役割

- あらゆる人事施策と連動・整合する形で推進します。
- 本方針は、袋井市が採用・任用した全職員を対象とします。
- 本方針は、社会変化や時代潮流等を踏まえ原則5年ごとに見直しを行います。



3 実現に必要な4つの要素

- 単に人材育成だけでなく、4つの要素を効果的に循環させることで組織力向上の好循環を生み出します。

組織の好循環を生み出す“4つの要素”



第2章 | あるべき姿

1 目指す職員像

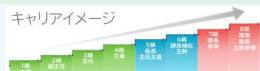
“チャレンジ&スマイルを実現する職員”

大切にす視点	行動指針
おもいやり	職場内外を問わず誰に対してもおもいやりの心で人に接し、周りの人を笑顔にします。
そうぞう力	多様な主体と積極的な繋がりを持ち、新たな価値観を『そうぞう(創造・想像)』します。
自己成長力	高い学習意欲を持ち、リスキリング等により変化に対応できる新たな知識・技能を獲得します。
変革力	常に変革意識を持って自ら行動を起こし、デジタルイノベーション等による行政改革に挑戦します。

2 目指す職場像

“チャレンジ&スマイルにチームで取り組む職場”

大切にす視点	行動指針
対話	対話が溢れる職場づくりに努め、相互理解・信頼関係を深め、組織力向上に繋がります。
OJT(On the Job Training)	OJTが活発で、組織全体が主体性を持って人材育成に取り組み環境をつくり出します。
ウェルビーイング	個々のワークライフバランスを保つ職場づくりに努め、職員のエンゲージメントを向上させます。
タテ・ヨコ・ナナメ	部署や職層にとらわれず、様々な職員が交流する風通しの良い職場づくりに取り組みます。



3 職層ごとに求められる能力

職員は常に一つ上の職層を意識して、キャリアを積み重ねる

職層	求められる能力
1級 主事・技師など	担当業務の目標達成に向け、上司や先輩の指導・助言のもと、職務に必要な基本的な基礎知識を習得し、業務を的確に遂行します。
2級 副主任	担当業務の目標達成に向け、上司や先輩との連携・協力により、自発的に業務を遂行します。
3級 主任	担当業務の目標達成に向け、自立して正確かつ完成度の高い業務を遂行します。
4級 主査	所属内において、中心的な役割を担い、上司のサポートを行うとともに、若手職員の手本となる高度な知識・技術を有し、業務を遂行します。
5級 係長・主任主査	所属の業務の実務責任者として目標達成に向けた具体的な計画を立案し、進捗管理を行い、係内全体の業務を統括するとともに、係員の成長に繋がる指導・育成を行います。
6級 課長補佐・主幹	課長級を補佐する役割を担い、課内の係間連携を推進するとともに、所属が抱える新たな行政課題に対し、柔軟な発想で企画・立案を行います。
7級 課長・参事	所属の最高責任者として、監督者と連携し、課員の人材育成に責任を負いつつ、リーダーシップを発揮し、所属全体の業務を統括するとともに、他の所属と連携し、市の政策の実現に向けて行動します。
8級 理事・部長	市全体の将来像を的確に捉え、部全体を管理統率し、部内の施策の意思決定を行うとともに、部門間の横断的な連携や関係機関との協働により、市政の経営層として責任ある決断・行動をします。

事務官・技術官 教育保育官 技能労務官
長年にわたり各分野で培ってきた豊富な知識や経験を生かしながら業務を遂行しつつ、職員への助言や支援を通じて自身の知識や経験、ノウハウの伝承を行います。

会計年度任用職員
市職員(公務員)としての職責を自覚し、任用期間中において、組織の一員として正規職員を補完し、業務を正確かつ適切に遂行します。

第3章 | 取組の方向性

1 人材確保

- (1) 求める人材像の設定
- (2) 組織力向上のための多様な人材の確保
- (3) 「選ばれる組織」となるための魅力発信

- 重点**
- 多様な人材確保に向けた採用試験
 - 組織ブランディング

2 人材育成

- (1) マネジメントスキルの向上
- (2) 個々の職員のスキルアップ

- 重点**
- 対話スキルの向上と機会の充実
 - リスキリング機会の提供
 - OJTによる職場全体の活性化

3 適正配置・処遇

- (1) 組織の将来を担う職員の適正配置
- (2) 人事情報を活用した配置、処遇、能力開発

- 重点**
- 職員の適性・能力を活用した人事配置
 - 人事情報一元化に向けた環境整備

4 職場環境の整備

- (1) 誰もが働きやすい職場環境の整備
- (2) 職員のエンゲージメントの向上

- 重点**
- 対話が溢れ支え合う組織風土醸成
 - エンゲージメント把握

本方針のポイント

- “4つの要素”の好循環による組織力の向上
- より見やすくわかりやすい方針
- 職層ごとに求められる能力の明示
- リスキリング・デジタルイノベーション

人事施策全般の連動で生み出す好循環
職員1人ひとりが常に意識して行動
職員のキャリアに対する意識向上
トレンドを取り入れた職員育成の充実