

大町市人財育成基本方針

～自ら考え、行動する職員を目指して～



令和4年4月

大町市

第1章 策定の趣旨

1 策定の趣旨

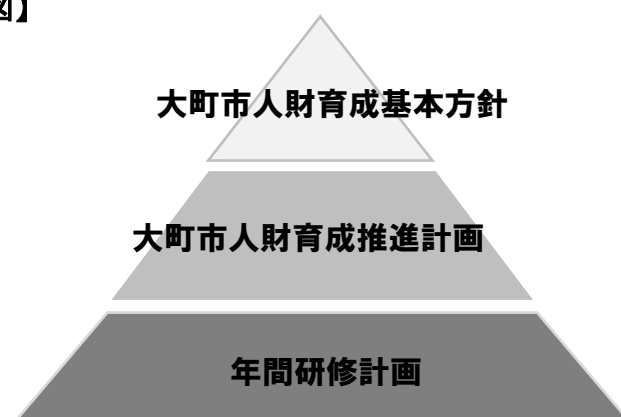
大町市では、人材育成基本方針を平成11年に策定し、「自己啓発」、「職員研修」、「人事管理」を3本柱として職員の人材育成に努めてきました。しかし、策定から20年以上が経過し、地方公務員法の改正や地方分権改革の進展、市民ニーズの多様化・複雑化など、自治体を取り巻く環境は大きく変化しています。また、市職員の年齢層は偏在しており、多様化・複雑化する市民ニーズに迅速に対応することが困難な状況で、この状態が続くと、行政運営に支障が出てくる懸念されます。

このような状況に対応するためには、時代の変化を見据え、行政課題に適切かつ柔軟に対応できる職員が求められています。

私たちは、職員が市の貴重な財産（人財）であることを認識し、人財育成をさらに推進しなければなりません。限られた行政資源により市民サービスの向上を図るため、自主的・主体的にリーダーシップを発揮できる職員や専門性、行動力、改善・問題解決力のある職員の育成・支援などを進めてまいります。

職員一人ひとりがやりがいを持ち、その持てる力を最大限に発揮して職務に取り組み、質の高い市政運営の実現を目指し、新たな大町市人財育成基本方針（以下「基本方針」という。）を策定します。なお、基本方針は、地方公務員法第39条第3項に規定する「研修に関する基本的な方針」を包含するものです。

【人財育成の体系図】



2 人財育成の対象となる職員

基本方針に基づく人財育成の対象となる職員は、大町市で採用した正規職員とします。なお、市立大町総合病院において採用された職員は、対象から除きます。

会計年度任用職員は、人財育成の対象からは除きますが、職務能力向上のため、研修については、参加の対象とします。

第2章 組織と職員の目指す姿と実現に向けた意識

1 組織と職員の間目指す姿

変化のスピードが加速する社会情勢の中で、大町市が持続的発展を遂げるために、大町市の間目指す組織の姿と目指す職員の姿を次のとおりとします。

【目指す組織の姿】

個々の知恵と能力を結集し、変化を恐れず挑戦し続ける組織

【目指す職員の姿】

時代の変化に向き合い、自ら考え、行動し、成長する職員

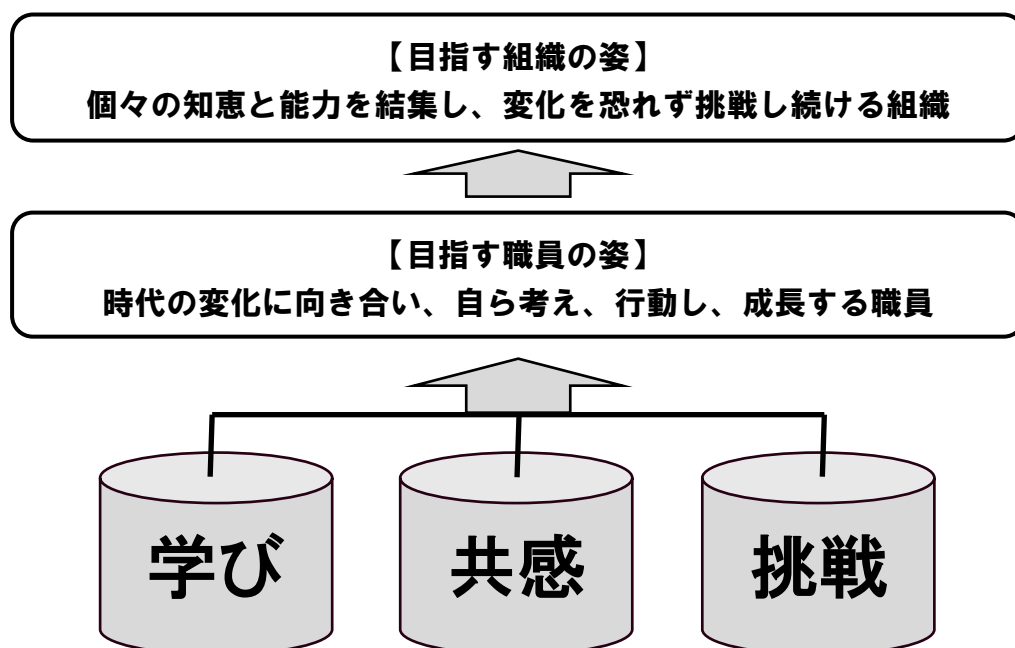
2 目指す姿の実現に向けた職員の3つの意識

目指す組織と職員の姿の実現に向け、職員一人一人は、常に次の3つの意識を持ち、行動することが必要です。

学び：行政のプロとして自覚を持ち、積極的に自らの能力を高める。

共感：市民の要望や市政の課題を自分ごととしてとらえ、他者と協働する。

挑戦：前例にとらわれず、自ら考え挑戦する。

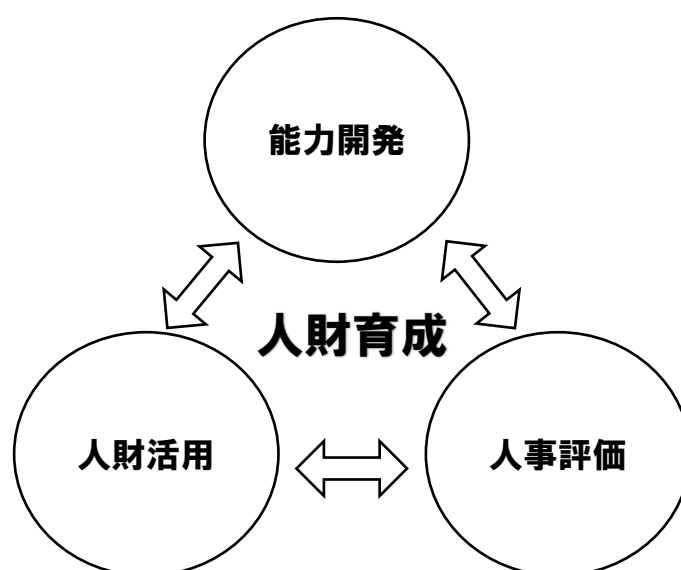


第3章 人財育成のための取組

市の組織は、市民の皆様に、質の高い行政サービスを提供するためのものです。市職員は、その目的実現のための貴重な財産（人財）であり、職員個人の能力を向上させることが、組織力向上にもつながることから、組織として、また職員としても、人財育成に積極的に取り組みます。

1 組織としての取組

大町市では、能力開発、人事評価、人財活用を人財育成の3本柱に位置付け、職員一人ひとりのキャリア形成を支援し、個々の能力を最大限に伸ばすことに取り組みます。



【人財育成の3本柱】

(1) 能力開発

職員一人ひとりがOJT (On the Job Training : 職場内研修) や Off-JT (Off the Job Training : 職場外研修) への参加、他団体との交流を通じ、自らの能力を高め成長することが、組織力の強化につながるため、能力開発の機会を設けます。

また、職位・職種に応じた個々の役割を明確にし、それに資する研修会等を実施します。

(2) 人事評価

職員が能力開発をした経過や成果を適切にフィードバックし、支援することで、職員のモチベーションややりがいの向上を図り、成長を促します。

(3) 人財活用

人事評価や自己申告書などを基に、効果的な人事異動や昇任・昇格等を行い、組織内の活性化を促し、職員相互で成長する機会を創出します。また、職員採用については、社会人採用枠の検討を行うなど、多様な人財の採用を通じて、組織の活性化を図ります。

2 職員としての取組

(1) 組織内対話

職員同士がコミュニケーションを図り、風通しのよい職場環境を構築することは、業務の遂行に必要不可欠です。また、組織内での対話を通じ、お互いを認め合うことが人財育成につながります。そのため、職員一人一人は、普段から話しやすい雰囲気づくりを心がけ、業務に必要なコミュニケーションを図ることに取り組みます。

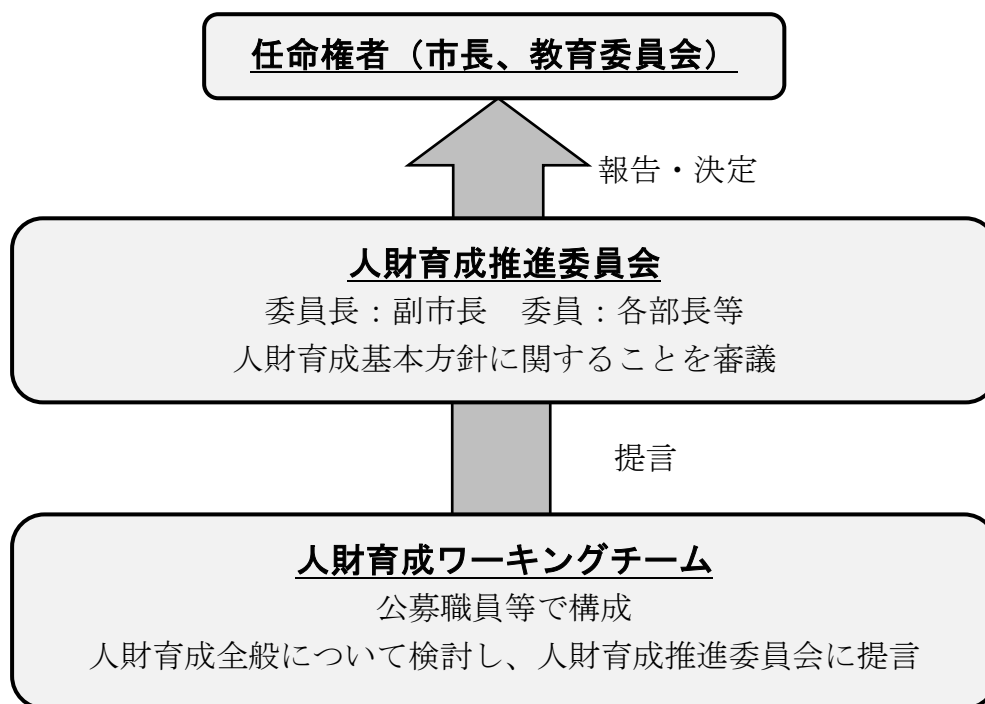
(2) 自己啓発

人財育成は、自身の成長を職場に委ねるだけでなく、職員個人の自ら学ぶ、挑戦する姿勢が大切です。そのため、職員は、人財育成を自分事としてとらえ、自らの能力を高める意識を持ち、組織内研修に積極的に参加するほか、自己研修にも取り組みます。

第4章 推進体制

1 推進体制

人財育成の基本方針や取組内容を検討、推進する全庁的な組織として、副市長を委員長とする「人財育成推進委員会」を設置します。また、職員の視点から人財育成のあり方について、検討委員会に提言を行う「人財育成ワーキングチーム」を設置し、組織全体で人財育成に取り組みます。



2 人財育成推進計画の策定

大町市では、基本方針に基づき、その具体的な取組内容を示す、「大町市人財育成推進計画」を策定します。また、人財育成推進計画は、人財育成の進捗状況、職場のニーズや環境の変化に合わせて、適宜見直します。