

盛岡市人材育成・確保基本方針【概要版】

～「職員力」と「組織力」で盛岡の未来を創る～

【人材育成・確保基本方針とは】

人材育成・確保基本方針とは、総合計画の施策を着実に実行できる意欲と能力を持つ職員の育成・確保に向け、目指すべき職員や職場の姿を明確にし、職員の資質をより一層向上させることと、その持っている可能性や能力を最大限に引き出していくための人材の育成や、市における中長期的な計画や業務の量等をもとにした必要な人材を確保するための方向性を示すものです。なお、人事行政をめぐる環境の変化や市の人材育成の課題、取組の進行状況等を踏まえ、必要な見直しを行っていきます。

【目指す職員像】

～輝く職員となるために～

挑戦する職員	協働する職員	信頼される職員
<ul style="list-style-type: none"> 多角的な視点と柔軟な発想を持ち、積極的に挑戦をしながら課題に取り組みます。 <p>《行動指針》</p> <ul style="list-style-type: none"> 自ら課題を発見し、前例にとらわれず課題解決に向け、前向きに仕事に取り組む。 アンテナを高く掲げ、時代の変化を適時・的確に読み取り、長期的視野に立って考える。 コスト意識、スピード感を持ち、常に改革・改善に取り組む。 困難な課題にも向き合えるよう、常に心身を健康に保ち、自己を磨きながらスキルアップに努める。 効率性・生産性の高い働き方に向け、時間当たりの成果を意識しながら職務を遂行する。 	<ul style="list-style-type: none"> 市民ニーズを的確にとらえ、良好なコミュニケーションにより、まちづくりを進めます。 <p>《行動指針》</p> <ul style="list-style-type: none"> 市民の視点に立って考え、行動する。 市民を始め、事業者や地域・NPOなど、様々な立場・組織の方と連携して仕事を進める。 組織の一員として職員同士のチームワークを大切に、協力しながら仕事に取り組む。 お互いの立場を尊重しながら、ワーク・ライフ・バランスを進める。 盛岡の歴史と風土を慈しみ、市民とともに、盛岡の魅力を積極的に発信する。 	<ul style="list-style-type: none"> 使命感や責任感とともに、誇りややりがいを持って仕事をし、市民の信頼に応えます。 <p>《行動指針》</p> <ul style="list-style-type: none"> 市民に貢献し、市民満足度を高めることが職員の使命であることを意識し、自分が果たすべき役割を考え仕事に取り組む。 人権意識とコンプライアンス意識を持ち、行動する。 公平・公正な職務執行とともに、市民に分かりやすく説明し、説明責任を果たす。 「行政のプロフェッショナル」であることを自覚し、意欲的に仕事に取り組む。 地域の一員として積極的に地域活動やボランティア活動に参加し、地域貢献に努める。
<p>求められる能力・姿勢</p> <p>目指す職員像及び行動指針を達成するために、すべての職員に共通して、次の能力・姿勢が求められます。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">業務遂行能力</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">対人能力</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">政策形成能力</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">自己管理能力</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">使命感・倫理観</div> </div>		

【目指す職場像】

～誰もが活躍できる職場となるために～

共有する職場	活気のある職場	支え合う職場
<ul style="list-style-type: none"> 上司のマネジメントの下、迅速な意思決定や円滑な業務執行のため、職場の目標や課題、必要な情報を共有するとともに、仕事へのやりがいや達成感、組織の一員としての帰属意識を持つことのできる職場の雰囲気づくりに努めます。 	<ul style="list-style-type: none"> 自由な対話と活発な議論を行い、面談などを通じて何でも相談できる体制の下、職員がいざいざと仕事ができる風通しの良い職場環境とします。 	<ul style="list-style-type: none"> 互いに認め合い、支え合い、また、高め合うことで、育児、介護その他の事情により時間的制約のある職員もきめ、誰もが能力を十分に発揮し、意欲的に仕事に取り組むことのできる職場の体制づくりを進めます。

【人材育成・確保の取組】

目指す職員像及び職場像を実現するとともに、職員の資質の向上を支援し、意欲・能力を引き出し、組織力の向上につなげるため、「能力開発」、「職場環境づくり」、「人材確保・活用」の人材育成・確保の3つの柱を掲げ、「盛岡市人材育成・確保基本方針アクションプラン」により、具体的な取組を進めます。

盛岡市人材育成・確保基本方針アクションプラン

盛岡市人材育成・確保基本方針アクションプランとは

「盛岡市人材育成・確保基本方針」のアクションプランとして、「能力開発」、「職場環境づくり」、「人材確保・活用」の3つの柱に基づき、具体的な取組を進めていきます。

盛岡市人材育成・確保基本方針アクションプランにおける取組

能力開発	<ul style="list-style-type: none"> 自己啓発の支援 自主研修グループに対する支援、地域活動への積極的参加の推奨など 職場研修の推進 職場研修（OJT）の推進、職場外研修の情報共有など 職場外研修の充実 職員研修の充実、キャリアプラン形成支援 デジタル人材の育成
職場環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> 職場における人材育成 職場研修（OJT）の推進、業務遂行支援制度、職場ミーティングの実施、職員のエンゲージメントの把握 働きやすい職場環境づくり ワーク・ライフ・バランスの推進、職場環境の整備と両立支援、健康管理、ハラスメント対策
人材確保・活用	<ul style="list-style-type: none"> 適材適所の人事配置 意欲・適性を活かす人事配置、職員の活躍推進 多様な人材の確保と活用 公務の魅力の発信、多様な人材の確保、様々な任用形態の職員の活用 人事評価結果の活用 人事評価制度の実施、人事評価制度の円滑な運用

【人材育成・確保の推進体制】

人材育成・確保を進めるに当たり、組織全体で総合的な取組を推進する必要があります。そのためには、職員一人ひとり、管理監督者、人事担当部門のそれぞれが役割を理解し、連携して進めていくことが重要となります。人材育成・確保における役割を、次のとおり定め、それぞれが主体的に取り組み、人材育成・確保を推進します。

■役割■

職員	<ul style="list-style-type: none"> 自らの能力を向上させるため、主体的、かつ、積極的に自己啓発に努め、市民に貢献します。 積極的なコミュニケーションにより、職員がお互いに高め合う職場の雰囲気づくりに努めます。
管理監督者	<ul style="list-style-type: none"> 部下職員一人ひとりの能力を引き出し、仕事に活かします。 自ら見本となるよう自己啓発をし、職務として人材育成に取り組みます。 職場を活性化すほか、積極的にチャレンジする職場づくりを図ります。
人事担当部門	<ul style="list-style-type: none"> 職員や管理監督者の人材育成の取組を支援するとともに、人材育成・確保基本方針に沿って、具体的な取組を着実に実施し、全市的な人材育成・確保の積極的な推進と総合調整を行います。