

## 1.改定の経緯

本市では、平成16年10月に高梁市人材育成基本方針を策定し、平成22年10月の改訂を経て、採用、配置、能力開発、評価等の人事諸制度を活用しながら計画的・総合的な人材育成に取り組んできました。その後の公務員制度を取り巻く状況や、若い世代を中心とした価値観の変化に対応するため、総務省の報告書を踏まえ、「人材育成・確保基本方針」を改定します。

### 社会情勢等の変化

#### 公務員制度を取り巻く状況の変化

- 1 人事評価制度の導入
- 2 女性活躍推進
- 3 働き方改革の推進
- 4 ワークライフバランスの推進

#### 感染症拡大に伴う変化

デジタル社会の実現に向けた取組の推進

#### 職員の価値観の変化

「仕事」「家庭・プライベート」に対する価値観の変化

#### 総務省

- ・令和2年度「地方公共団体における今後の人材育成の方策に関する研究会」報告書
- ・令和5年度「人材育成・確保基本方針策定指針」

## 2.人材育成・確保基本方針の全体像

人材育成の目的を達成するため、「求められる職員像」及び「職員に求められる能力」の二つを掲げるとともに、人材育成に必要な4つの要素である「人材確保」、「人材育成」、「適正配置・処遇」、「職場環境の整備」を踏まえ、高梁市職員の人材育成を進めていきます。

### 【人材育成の目的】～市民と共に、未来を創る～

#### 【求められる職員像】

- ▶市民目線を忘れず、市民と共に働く職員
- ▶視野を広く持ち、柔軟な思考で課題解決ができる職員
- ▶職員個人々人を尊重し、組織力向上に努める職員

#### 【職員に求められる能力】

規律性、政策形成能力、企画力、取組姿勢、組織運営能力、責任感、チームワーク、交渉力・調整力、対話力、リスク管理能力、業務遂行能力、人材育成

#### 【必要な視点】

- 職員採用
- 魅力発信
- 人材活用

#### 【必要な視点】

- 組織目標の共有
- 働きやすい職場

人材確保

職場環境の整備

人材育成

適正配置・処遇

#### 【必要な視点】

- 職場研修、自主研修
- デジタル人材の育成
- 人事評価制度
- ストレngthスファインダー

#### 【必要な視点】

- 給与制度
- 昇任・昇格制度
- 適材適所
- 多様な人材の活躍

### 3.求められる職員像

#### ▶市民目線を忘れず、市民と共に働く職員

○地域ごとの特性を理解し、市民と共に地域を活性化させる取組に積極的に関わる。また、地域の伝統や文化を尊重しつつ、新しい取組を提案し、実行に移すことができる職員。これらを通して、市民と深いつながりを持ち、より有効な施策を実現することができる職員。

#### ▶視野を広く持ち、柔軟な思考で課題解決ができる職員

○限られた資源の中で、多様な課題に対処するため、固定観念に捉われず、物事を多角的に捉える柔軟な思考を持ち、既存の枠組みを越えた創造力で解決策を見出す職員。

#### ▶職員個々人を尊重し、組織力向上に努める職員

○職員個々人の能力や貢献を認め、尊重することで職員一人ひとりの自尊心を高め、職員個々人のエンゲージメントの向上につなげることができる職員。

○多様な背景を持つ職員を個々に尊重することで、多様な視点やアイデアを持つことができる職員。

○職員個々人を尊重することで、組織内部の信頼関係を構築し、相互尊重の組織風土を醸成する。これにより、職員間のコミュニケーションが円滑になり、協働する際の摩擦を減少させ、目的達成に向けて効率的に動くことができる職員。

### 4.四つの要素に基づく体系的取組の推進

