阿見町 人材育成·確保基本方針【概要版】

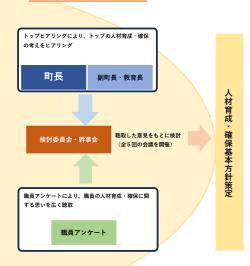
I 策定の趣旨

改訂の背景

本町を取り巻く環境は大きく変化しており、職員のさらなる能力開発や人材確保、エンゲージメント向上等の総合的な人材マネジメントが求められています。また、国においては、「人材育成」のみならず、「人材確保」や「職場環境の整備」を図るという総合的な観点から、令和5年に「人材育成・確保基本方針策定指針」を策定し、留意すべき基本的な考え方や人材育成・確保の検討事項、急務となっているデジタル人材の育成・確保に係る留意点が示されたところです。

こうした状況を踏まえ、本町として「目指す職員像」を描き 直すとともに、それに向けた人材育成やマネジメントのさらなる 推進を目的として、その基本方針となる「阿見町人材育成基 本方針」を改め、「阿見町人材育成・確保基本方針」(以 下、「人材育成・確保基本方針」という)として新たに策定す ることとしました。

方針の策定



Ⅱ 阿見町職員が目指す職員像

目指す職員像と求められる行動

トップとアリング、職員アンケート等の 結果を受け、検討委員会での検討を経て、目指す職員像とそれを実現するため に求められる行動を示します。

目指す職員像

「町」から「市」へ 地域愛を持って 未来につながるまちづくりを実践できる職員



4つの求められる行動

町民志向を持ち、地域・NPO・企業等と協働したまちづくりを行う

将来を見据え、戦略と計画性を持って組織課題に対応する

共に助け合い、それぞれの能力を発揮できる組織風土をつくる

学習を継続するとともに、変化を恐れず積極的に新たな挑戦を行う



目指す意識・態度・取組姿勢 (町民志向・チャレンジ精神・リーダーシップ/

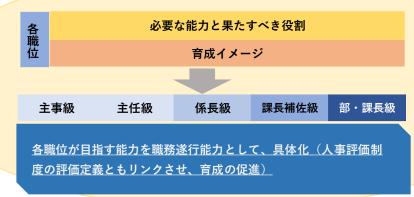
チームワーク・責任・規律)

(マネジメント系・能力開発系・コミュニケーション系・判断系・企画系・スキル系)

職位ごとの職務遂行能力

Ⅲ 職位ごとに必要な能力

目指す職員像を実現するために、各職位に必要な能力と果たすべき役割、育成イメージを示し、 職位ごとの目指すべき能力を具体化しました。



IV 推進する取組

人材の育成

- (1) 人材育成プログラムの整備
- (2) 人材の育成手法の充実
- (3) 人を育てる人事管理
- (4) リスキリング、スキルアップの人事配置等への反映
- (5) 女性職員の役職登用
- (6) 定年年齢引上げ対象者への対応
- (7) 複線型人事制度の研究
- (8) 多様な人材の育成

人材の育成・確保を促進するための職場環境の整備

- (1)多様な働き方の推進
- (2) 心理的安全性(働きやすさ)の確保
- (3) エンゲージメント (働きがい) の向上

V 人材育成推進体制の整備

今後、この人材育成・確保基本方針を実行に移すため、職場環境、人事管理及び職員研修などの各分野について、人材育成の推進体制の整備を図りながら、これらの具体的方策、実施時期等を明らかにした実施計画を策定することとします。

- (1) 各部局等との連携強化
- (2) 年度計画の策定
- (3) 人材育成・確保基本方針の定期的な見直し

人材の確保

- (1) 公務の魅力の発信
- (2) 採用試験方式の工夫
- (3) 多様な人材の採用