

加古川市人材育成基本方針（第4次）【概要版】

人材育成基本方針の改定理由

- ◆人材育成基本方針（第3次）の策定（H27年2月）から8年が経過。職員を取り巻く状況が大きく変化しており、人材育成基本方針の見直しが必要となった
 - 【社会環境の変化】 少子高齢化の進展、生産年齢人口の減少、個々の価値観の多様化、大規模災害・感染症などのリスクの顕在化、デジタル社会の進展
 - 【職員を取り巻く状況】 DXによる業務改善の推奨、ワークライフバランスの推進、育児休業等の推奨、経験者採用・早期退職者の増加、メンタル不調者の増加

人材育成基本方針（第4次）の概要

1 人材育成の基本的な考え方

- ◆人材育成の考え方 個々の能力を最大限に活用していく戦略的視点に立ち、**人材マネジメントに取り組む**

- ◆職員と組織の責務（**管理監督職の責務を追加**）

【職員の責務】 自己のキャリアについて考え計画的な自己研鑽に努める、組織における自己の役割を認識し課題解決に取り組む

【管理監督職の責務】 各々の部下の能力に応じた指導を行う、部下の学ぶ意欲を尊重し機会を提供する

【組織の責務】 「**人材育成**」のみならず「**人材確保**」「**適正配置・処遇**」「**職場環境の整備**」の4つの要素を結び付け、組織力の向上を図る

2 求められる人材

- ◆求められる人材 **使命感と市民視点を持ち、市民の幸福の向上を目指す職員**

- 求められる行動姿勢 ⇒ 加古川市職員として自律的に考え行動していく

- ・「**変革する意欲**」にあふれた職員
- ・「**サービスデザイン思考**」を備えた職員
- ・「**マネジメント力・部下育成力**」のある**管理監督職**
- ・「**チャレンジ精神**」を持った職員
- ・「**組織力向上**」を目指す職員

- 求められる能力

- 【管理職】 組織運営力、部下育成力、**業務改善指示（DX）**
- 【監督職】 連携・調整力、部下指導力、**課題解決（DX）**
- 【一般職員】 基礎的知識・スキル、事務遂行力

3 目指すべき組織

- ・ **変革することを前向きに認める組織**
- ・ 全ての職員を「人財」として底上げしていく組織
- ・ **個々の強みを活かし、キャリア志向を支援できる組織**
- ・ **お互いを尊重しあえる風通しの良い組織**

- 組織としての取組

- 基礎的スキルの向上支援** **個人スキルの向上支援・有効活用** 人材育成体系の確立
- スペシャリストの育成・確保** **DXにかかる研修等の体系化**
- キャリア形成支援の充実 **人を尊重する意識の醸成**

加古川市DX人材育成推進計画（3ヶ年計画：R6～R8）

目的：行政サービスを業務フローから見直し、デジタル技術とデータを活用して「**市民一人ひとりの幸福の向上**」と「**業務効率化による職員の負担軽減**」を目指す「DX人材」を育成し、「組織風土」を醸成する

業務改善スキルの向上

デジタルスキルの向上

DXマインドの向上

【DX人材の区分】

- DXマネージャー（管理職）
- DX推進リーダー（監督職）**
- DXパーソン（上記以外の職員）

【研修等の取組】

- ・階層別研修、特別研修
- ・eラーニング、派遣研修
- ・**ITパスポートの取得の推奨**