

「枚方市人材育成基本方針」の 改訂について

I.背景・改訂の方向性

平成25年1月

「人材育成基本方針」を**策定**
(平成25年1月～)

- ◆ 平成17年に策定した「人事基本方針」について、策定後のさらなる地方分権の推進や、中核市移行後の職員数適正化による行政組織のスリム化、それに伴う任用形態の多様化への対応

令和3年3月

「人材育成基本方針」を**改定**
(令和3年3月～令和10年3月)

- ◆ 少子高齢化に伴う人口減少、また市民ニーズの多様化・高度化、情報通信技術の急速な発展など、社会の変化に迅速かつ的確に対応できる人材の育成を推進

- ◆ 本方針の計画期間を7年としていることから、今年度は策定から中間年度となる
- ◆ 国から昨年12月に「人材育成・確保基本方針策定指針」が示された

改訂の方向性

＜改訂予定時期：令和7年3月＞

- 中間年度となることから、基本的な考え方は継続しつつ、これまでの人事諸制度の見直しやアンケート調査の結果を考察し、それらに対応する。
- 国の新たな指針を踏まえ、これまでの「人材育成」に加えて、「デジタル人材の育成」などに関する検討事項、留意点等を盛り込む。

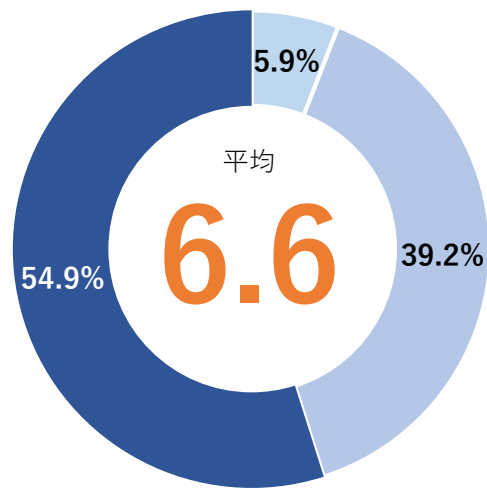
Ⅱ.アンケート調査の結果（１／２）

- ◆ 実施期間：令和 6 年 9 月 20 日から 10 月 4 日まで
 - ◆ 対象：正職員（教育職と医師を除く、すべての職種・職制）、再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員（通年任用）
 - ◆ 対象人数：3,935 人（うち正職員 2,438 人）
 - ◆ 回答数：1,220 人（うち正職員 779 人）
 - ◆ 回答率：31.0％（正職員のみ回答率：32.0％）
- < 参考：方針改定に係るアンケート（令和 2 年度実施）回答率 14.8％ >

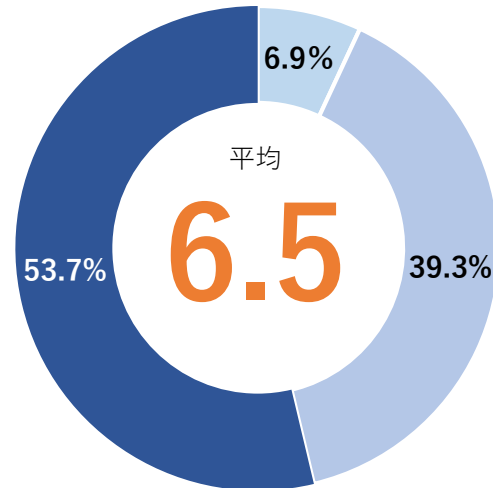
< アンケート結果（正職員のみ） >

Q.「職員のあるべき姿」について、どの程度近づけていると思いますか？

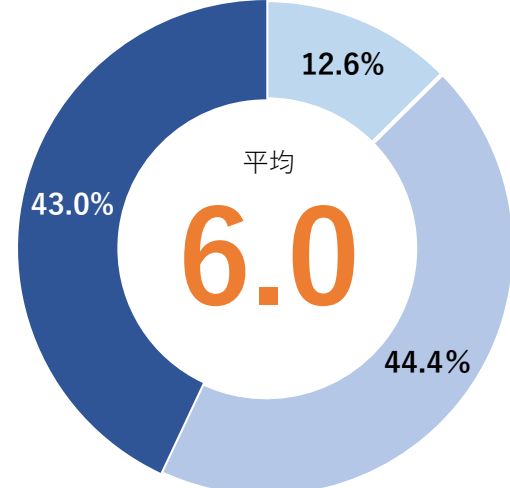
枚方市に関わるすべてのひとのために
誠意を持って全力を尽くす職員



熱意を持ち、
自ら考え行動する職員



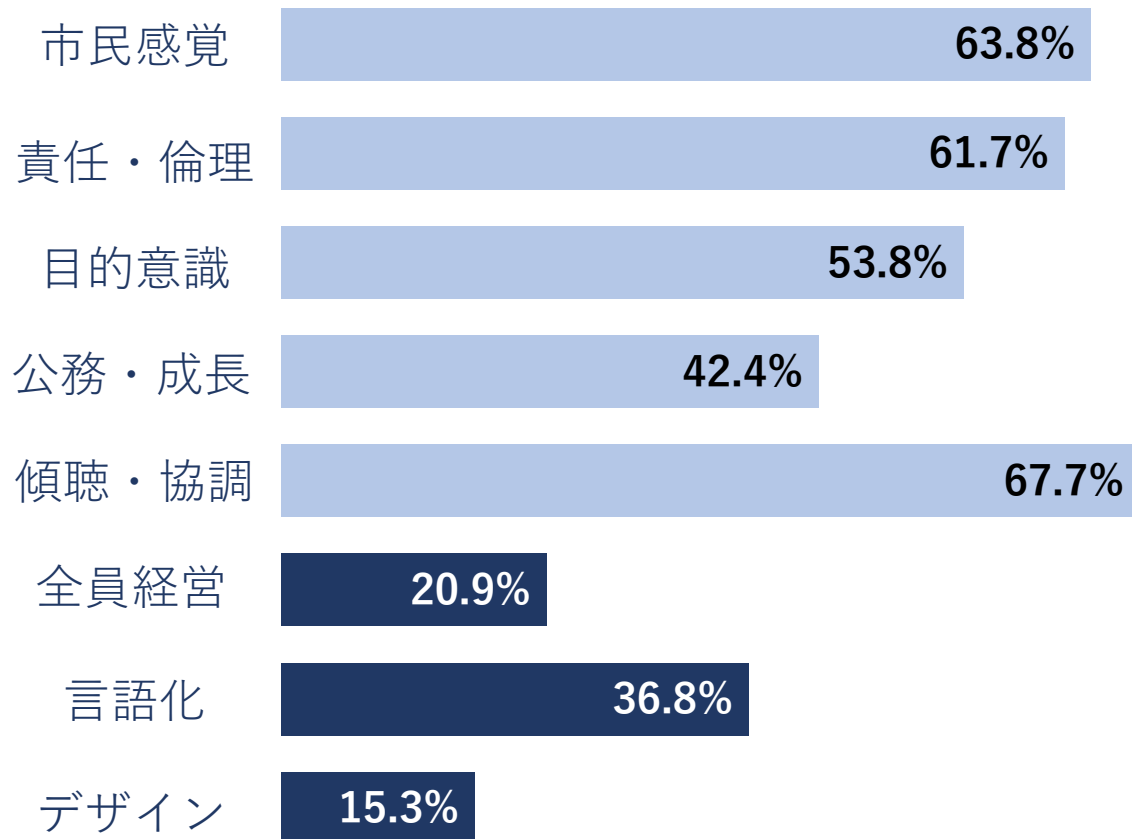
変化・変革を恐れず、
未来に向かって挑戦する職員



■ 1～3
■ 4～6
■ 7～10

Ⅱ.アンケート調査の結果（２／２）

Q.「行動指針」のうち、意識して取り組んでいるもの



Q.すべての職員が「職員のあるべき姿」に近づき、「職員の行動指針」を意識して取り組むために何が必要か

職場が自分自身に対して期待しているものは何かを理解できていること

48.7%

市のビジョン・ミッションを理解し、納得できていること

35.7%

仕事において日々自分の力を発揮できる機会を与えられていること

56.6%

良い仕事をしたり認められたり褒められたりする機会があること

48.1%

上司や同僚に気にかけてもらっていること

40.7%

自分が成長するよう励ましてくれる人がいること

38.0%

職場で自分の意見を取り入れてもらっていること

47.1%

学んで成長できる機会を与えられていること

51.3%

Ⅲ.改訂の主な内容（１／２）

アンケート調査の結果や国の新たな指針を踏まえ、主に以下の要素を追加

リスキリング・スキルアップ

※リスキリングとは、地方公共団体に必要とされる知識・技能が大幅に変化する中で、それらの知識・技能を職員が獲得すること。

今後、新たな政策課題や複雑・多様化する行政課題に対応し、行政サービスの向上を図っていくためには、職員としてその時々が必要とされる能力を身に付け（リスキリング）、求められる役割の中で知識・技能を向上（スキルアップ）していくことが必要。そのため、毎年度、研修メニューを検証、改善し、リスキリング・スキルアップの機会を、研修テーマにあわせて、より効果的な研修手法を検討し、提供していく。

キャリア形成

職員が自らの業務にやりがいを感じ、意欲の向上を図るため、自らのキャリアについて考える機会を提供していく。

管理職員による人材育成

職員の育成や意欲向上のためには、管理職員による、人材育成の視点を持った積極的なコミュニケーションを図りながら、期待する役割の共有が重要。職員の創造性が発揮される職場風土の醸成につなげるため、その旨を方針内にも明記。

Ⅲ.改訂の主な内容（２／２）

多様な人材の確保

今後、限られた人材で多様な行政課題に的確かつ持続的に対応していくため、様々な経験や知識・技能を持った人材を確保することが必要。国の指針において、検討事項として示されている内容でもあることから、多様な人材確保のために本市における公務の魅力発信の方法や試験方法等について、実情に応じて毎年
度検討する旨を記載。また、採用者の職場への定着や育成のため、フォロー体制を整備していく。

デジタル人材の育成

全庁的にDXを推進し、組織変革を進めていくため、「デジタル人材の定義」として、それぞれの職制・区分ごとに果たすべき役割を設定。役割ごとに必要なスキルを習得することができるよう、DX推進課と連携し、デジタル人材育成のための取り組みを進める。

エンゲージメントの向上

※エンゲージメントとは、職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れ、愛着のこと。

職員が日々自身の力を発揮し、意欲をもって働くことのできる環境を整備し、職員の成長を促すためには、まずは職員が組織についてどのように捉えているのか、「エンゲージメント」を把握する必要がある。その結果を踏まえ、エンゲージメント向上の取り組みを進めることで、より良い人材育成を推進するための環境づくりを推進する。