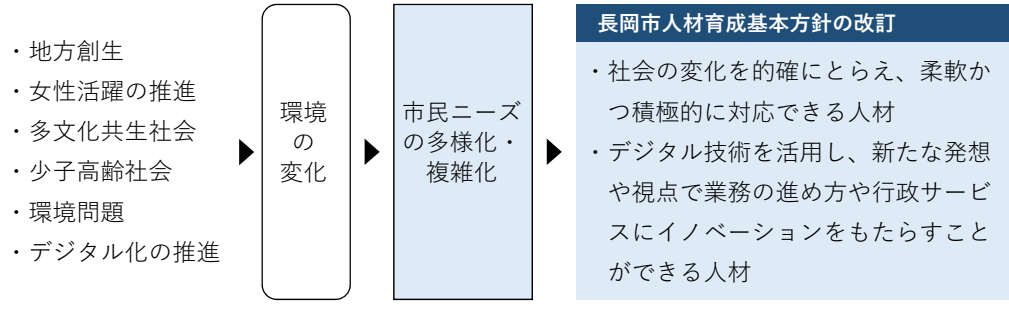


長岡市職員人材育成基本方針【概要版】

令和5年3月改訂

1 人材育成基本方針改訂の趣旨



2 人材育成の方向

めざすべき職員像【基本理念】

プロの公務員としての誇りと喜びを感じることができる職員

具体的な5つの職員像

- 1 常に市民の立場で考え、市民や地域とのつながりを大切にする職員【市民志向】
- 2 高いコスト意識と経営感覚を備え、事業効果を的確に市民に説明できる職員【経営志向】
- 3 問題意識を常に持ちながら、新たな課題に柔軟かつ積極的に挑戦する職員【チャレンジ志向】
- 4 幅広い視野と柔軟な思考を持ち、常に自己啓発に努める職員【自己実現志向】
- 5 全体の奉仕者として高い倫理観・使命感を持ち、公平・公正に職務を行う職員【信頼獲得志向】

「新しい米百俵」で長岡市の未来を切り開くための意識

- ・失敗を恐れずに「デザイン思考」で課題を解決する
- ・「プログラミング的思考」で効率的な手順により政策立案する
- ・新しい発想で行政の内外に「イノベーション」を起こす
- ・「デジタル」に理解と関心があり、その知識や技術でDXに取り組む

求められる能力等

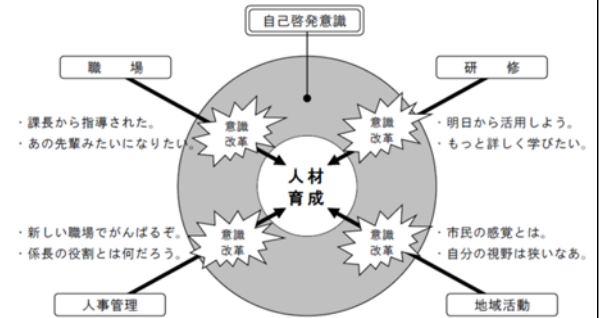
職階	求められる能力等	
理事・部課長級	マネジメント能力	意識・姿勢 (各職階に共通) ・高い公務意識 ・チャレンジ精神 ・責任の自覚
課長補佐・係長級	対人能力・ 接遇能力	課題発見・ 解決能力
主査・主任級		市民志向 ・コスト意識
主事・技師級		職務遂行能力・ 専門能力 ・自己啓発意識 ・協調意識 ・多様性の重視

3 人材育成の方策

(自己啓発の重要性)

- ・人材が育つためには、自ら学ぶとする意識(自己啓発意識)が不可欠である
- ・成長したい、能力を高めたいという職員の自己啓発意識に着目したうえで、やる気を引き出し、育てることに主眼を置く

○ 人材育成のイメージ



職場における人材育成

- ・OJTの強化
 - ・管理監督者の意識向上
 - ・男女の性差にとらわれない意識
 - ・男性職員の育児休暇取得促進
 - ・ハラスメントの防止
- など

研修による人材育成

- ・思考の柔軟性や市民目線での政策立案能力の向上を目的とした、デザイン思考やプログラミング的思考研修の実施
 - ・各種資格取得に対しての支援、処遇改善
 - ・リスクリングの推奨検討
- など

人事管理による人材育成

- ・多様な能力、柔軟な発想力等を有する人材を採用
- ・職員育成型人事ローテーション及び複線型人事管理
- ・性差にとらわれない適材適所の人事管理

地域活動による人材育成

- ・地域活動等への参画推奨
 - ・ボランティア活動への参加推奨
 - ・公益性が認められる社会貢献活動等の副業を検討
- など

4 人材育成の推進に向けて

職員の責務

- ・自己啓発に努める
- ・常に学ぶ意欲と問題意識をもって仕事に取り組む
- ・職場の学習的風土づくりに貢献する

管理監督者の責務

- ・人となり自体が部下に大きな影響を与えることを認識する
- ・自らの意識と行動が職員の意欲や職場の雰囲気大きく左右することを十分に認識する
- ・上司として部下を指導育成すべき責務を深く自覚し、望ましい方法で指導力を発揮する