

【第1章】人材育成・確保基本方針について

○ 策定の背景・趣旨

全国的な少子高齢化の進展、生産年齢人口の減少をはじめ、価値観の多様化、デジタル社会の進展等により、本市を取り巻く環境が大きく変化する中、新たな社会課題や行政需要に対応するためには、人材育成・確保がより一層重要となります。

そこで、基本方針の名称を「草津市人材育成・確保基本方針」に改め、職員的能力を最大限に引き出し、一人ひとりがやりがいや成長を感じられる職場環境づくりを総合的に推進するため、人材育成・確保、職場環境整備の方向性を示し、取組を進めることで、草津市総合計画に定める将来ビジョンを実現するとともに、市民福祉の向上につなげ、持続可能な自治体経営を目指します。

○ 改定にあたっての基本的な考え方

① 国が示す「人材育成・確保基本方針策定指針」を踏まえた改正

- 「人材育成」に加えて、「人材確保」や「職場環境」を総合的に図るとともに「デジタル人材の育成・確保」に係る内容を新たに盛り込む
- 市長等が積極的に関与、人事担当部局と関係部局が連携すること

② 働き方改革ロードマップのコンセプトを位置付け

- 人材育成・確保基本方針に位置付け、職員のやりがい・働きやすさを高める職場環境を構築

③ 職員アンケートを通じて得られた職員の意見の反映

【第2章】人材育成・確保の方向性

- 目指す職員像、果たすべき役割、実践事項（コンピテンシーモデル）、求められる能力（コア能力）は前回の改定時に明確化しているため継承。

目指す職員像

信頼される職員

- ・ 高い倫理観と人権意識、人に対するあたたかな心を持ち、誠実で責任感のある行動により、関係者の信頼を得る職員

協働する職員

- ・ 社会情勢の変化や市民ニーズを敏感に感じ取り、市民と協働する職員

チャレンジする職員

- ・ 常に問題意識を持って行動し、チャレンジ精神を発揮して、新たな課題に取り組む職員

経営する職員

- ・ 経営感覚とコスト意識を持って、市政運営する職員

○ 全庁的な推進体制の構築

人材育成・確保を効果的に推進するため、市長をはじめとした経営層の強いリーダーシップのもと、職員一人ひとりが各々の役割と責任を認識し、連携を図りながら、人材育成を推進する体制を強化し、戦略的に取り組みます。

■ 市長・副市長の役割

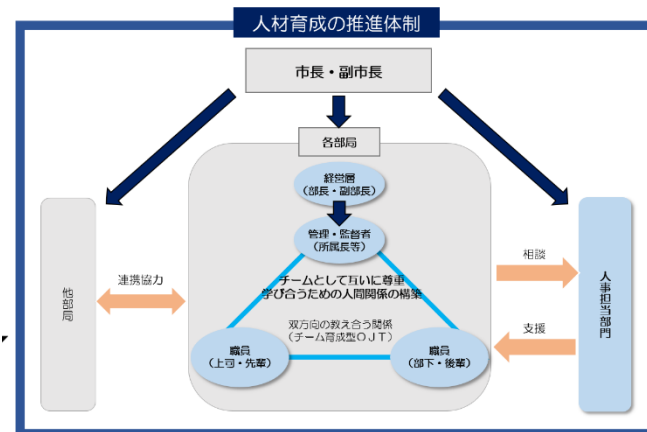
職員および組織のあるべき姿を示し、その実現に向け、全体的な方向性と戦略を決定し、各部局および人事担当部局が行う人事管理・人材育成に積極的に関与します。

■ 部長の役割

市長・副市長が示す職員および組織のあるべき姿を、所掌する部内に適応させた姿として具体的に示すとともに、副部長が行う人事管理・人材育成に対する支援および助言を行います。

■ 副部長の役割

各部において示される職員および組織のあるべき姿を実現するためのアイデアや工夫を生み出し、部内における人事管理・人材育成の責任者として、各所属の業務量、労務状況を把握し、繁閑調整を行うとともに、人材育成評価制度の評価調整などを実践し、所属長等が行う人事管理・人材育成に対する支援・助言を行います。



◆草津市人材育成・確保基本方針【概要版】

【第3章】人材育成・確保の進め方

目指す職員像の実現に向け、「人材確保」、「人材育成」、「職場環境づくり」、「人事管理」の好循環により、組織・職員の成長につながるよう取組を進めます。

多様な人材確保

本市で働く魅力を発信し、多様な試験方法の検討を行うことで、選ばれる組織づくり、人づくりを目指します。

市の魅力発信

HP、SNS等の活用・説明会やイベントでの魅力発信

多様な試験方法の工夫

対象者、採用時期の拡大、手続きの簡素化等の工夫を検討

幅広い人材の活用

多様な経験や知識・技能、専門性を有する幅広い人材の活用

職員の成長を支援する人材育成

効果的な職場研修の実践、および継続的な職場外研修の機会の提供により、職員の業務レベル・能力の向上に繋がるよう成長を支援します。

職場研修（OJT）

職員一人ひとりが自主的・自律的な能力開発に努める風土づくり

職場外研修（Off-JT）

職員に求められる能力向上の研修の実施と各種団体等への研修派遣等、実務研修の実施

主体的な学びへの支援

職員一人ひとりがチャレンジする環境を整え主体的に学ぶことのできる機会を提供

人材育成プログラムの整備

目指す職員像の実現、求められる知識・能力を計画的・体系的に育成するためのプログラムの整備

働きがいをもつ人事管理

職員一人ひとりが最大限に能力を発揮できるよう主体的なキャリア形成を支援し、やりがい・働きがいを持てる組織を目指します。

人材育成評価制度の活用

職員の働きがいと自己成長意欲を引き出し自己実現と組織貢献を果たせる制度活用

キャリア形成への支援

自らのキャリアについて考える機会の提供やジョブローテーション

チャレンジする職員への支援

職員自身の成長、職員力・組織力向上のため職員がチャレンジできる仕組みの構築

働きやすい職場環境づくり

職員一人ひとりがライフステージに関わらずその能力を最大限に発揮し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら、意欲を持って仕事に向き合える環境づくりを推進します。

ワーク・ライフ・バランスの実現

柔軟な働き方、働き方DXの実現により働きやすさと、意欲を持てる職場環境を整備

業務の効率化、業務負担の軽減

長時間労働等、職員の業務負担の軽減のため、事務事業の点検・見直し等を推進

職場の雰囲気づくり

心理的安全性の高い職場づくりとワークエンゲージメントの向上

心身の健康増進

健康増進やメンタルヘルス対策の実施とハラスメントを許さない職場づくり

組織・職員の成長につながる
好循環

【第4章】デジタル人材の育成・確保

今後、経営資源が大きく制約されることを念頭に、複雑・多様化する行政課題に効果的に対応するため、「デジタル技術を活用した業務変革に周囲を巻き込み、チャレンジできる“デジタル人材”」を確保・育成し、持続的な質の高いサービスの提供を目指します。

区分	人材像と役割	確保に向けた取組	確保目標
高度専門人材	デジタルツールを「 目利きができる 」「 作ることができる 」人材。高度なデジタルスキルを活かし、市の事業のDX推進・デジタル技術活用をサポートを迅速に進める。	外部人材を積極的に活用する。	適宜配置
DX推進リーダー	デジタルツールを「 活用できる 」、要件を整理し「 発注できる 」人材。業務の遂行にあたり、高度専門人材やベンター等の民間事業者と、DX推進人材との橋渡しを行い、DXの取組を推進する。	DXの推進に向けたリーダーシップやマネジメント能力の向上やネットワーク、情報セキュリティなどの専門的な知識の習得に向けた研修の受講を支援するとともに、実践経験の積み上げができるようキャリア開発の支援を行っていく。	課長級以上 ＋ 各所属1人以上 (課長除く)
一般行政職員 (DX推進人材)	デジタルツールを「 使える 」人材。日常業務の効率化に向けた実践を行うとともに、住民等に対し業務に関連したシステム等の操作方法の説明を行う。	DXの推進の必要性に係るマインドセット研修や各種デジタルツールを積極的に活用できるように研修を行っていく。	上記以外の 全職員 ※会計年度任用職員を含む