

第5次常滑市人材育成基本指針（概要版）

長期的かつ総合的な観点で職員的能力開発を効果的に推進するため、2023(令和5)年度から2027(令和9)年度までの5年間における職員の人材育成の基本的な方針として、めざす職員像を明確にし、目標とその取組内容を定める。

1 策定の背景

常滑市を取り巻く状況

- ・ 人事行政の情勢の変化
- ・ 新しい生活様式
- ・ 各種施設のオープン
- ・ 新たな飛躍につなげる重要な時期
- ・ 第6次常滑市総合計画策定

現状と課題

- ・ 職員の年齢構成の偏在
- ・ 市民の視点での課題
- ・ 職員の視点での課題
- ・ 職員力、組織力の向上
- ・ ワークライフバランスの充実



TOKONAME CITY

2 基本方針

めざす 職員像

“住みたい！”をともに創る職員

市のまちづくりの基本理念である「安全」「安心」「成長」の視点と、常に変化する時代に合わせた柔軟な考えを持ち、市民や職場の仲間と連携・協力し合いながら、「住みたい」まちや「住みたい」思いをともに創ることができる職員。

重点項目

市民目線で考えることができる職員

市民ニーズを的確に把握し、市民目線を大切にしながら効率的・効果的に行動する職員

思いやり・助け合いの心を持った職員

周りの状況をみながら、仲間と協力し合い、行動する職員

自ら考え、自ら行動する職員

より良い方法を自ら考え、挑戦する勇気を持って積極的に行動する職員

臨機応変に対応できる職員

時代の変化に合わせ、幅広い視野や様々な視点を持ち、柔軟に行動する職員

責任感と誇りを持った職員

業務を“自分事”と捉え、公務を担う責任感と誇りを持って行動する職員

役職別に求められる能力・態度

（職員アンケートより）

《管理職（部長級～課長級）》

- ・ 積極的な声かけや、課の雰囲気づくりにつながるコミュニケーション能力
- ・ 全体の状況を把握して適切に管理するマネジメント能力
- ・ 組織としての方向性を示す決断力・判断力

《中間（課長補佐級～主査級）》

- ・ チーム内の適性やバランスを見て業務の割振りを行うマネジメント能力
- ・ 部署内及び部署間を取りまとめる調整力
- ・ 職場の人間関係を良好にするコミュニケーション能力

《一般（主任級～主事級）》

- ・ 何事にも率先して取り組む積極性
- ・ 言われたことを前向きに受け止め、行動する素直さ
- ・ 報・連・相を怠らず、業務を円滑に進めるためのコミュニケーション能力

3 主な取組

以下の3つの分野から総合的に人材育成を進めます。

《人事》誇りを持ち、能力をフルに発揮し合える職員づくり

- ・ 適正な職員配置
- ・ 職員採用方法の充実
- ・ 人事評価制度の充実
- ・ 公務員としてのモラル向上
- ・ 地域活動への参加

《研修》視野を広げ、プロ意識を育む職員づくり

- ・ 職員研修の充実
- ・ 市民等及び市職員を講師とした勉強会の実施

《職場環境》風通しがよく、協力し合える職場づくり

- ・ 市民・職員の意向把握
- ・ ワークライフバランスの推進
- ・ 心身の健康管理
- ・ ハラスメントの防止
- ・ 働きやすい環境づくり