

飯塚市人材育成・確保基本方針（案）について報告するもの。

主な改訂内容

- ①表題を「計画」→「**方針**」に変更
②**首長のコミットメント**の観点→市長コメントを冒頭に導入
③全体を通し「**風通しの良い職場環境の整備**」が不可欠であることを強調
④求められる職員像に加え、**めざす組織像**を提示
- ⑤職階別の求められる能力を係長以上だけでなく**全職階別**に一覧で記載
⑥具体的取り組みは人材の育成、人材の確保、職場環境の整備の3要素に分けて提示
⑦**自律的に学ぶ職員の育成**、意欲ある職員の支援、スペシャリストとしてのキャリア選択について明示
⑧**デジタル人材の育成・確保**について位置づけを明記

I 基本方針

- 市長のコミットメントの観点から、冒頭に市長からのコメント（求める人材・人材育成への想いなど）を導入
- 改訂の目的を明記
- 方針の位置づけ・推進体制・目標設定

II 現状・課題

- 職員数や採用者数の現況、人材育成関連事業の実績、国や市の考え方、職員アンケート結果から課題を抽出
- ①意欲ある職員の学びの支援、能力向上の後押し
- ②職員が求める能力は「コミュニケーション能力」「業務改善力」
- ③誰もが働きやすい職場環境の実現

III 求められる職員像・めざす組織像

■ II ①～③を踏まえ、求められる職員像・めざす組織像・求められる能力を提示

- 【職員像】
- ①市を愛し、全体の奉仕者として高い倫理観をもって職務を全うする職員
 - ②思いやりを持ち、市民・職員とのコミュニケーションを大切にできる職員
 - ③柔軟性と幅広い視点を持って意欲的に改善できる職員
 - ④みずから・すすんで学び、成長しあう職員

- 【組織像】
- ①「みんなが働きやすい職場」についてみんなで考え行動する、風通しのよい組織
 - ②目標達成に向け、チームで協力して取り組む組織

- 【求められる能力(全職員)】
- ①コミュニケーション能力
 - ②業務改善・課題解決に関する各種能力
 - ③デジタル活用能力
- 【求められる能力(階層別)】
- 主事(補)級から部次長級まで6段階における役割と能力を明示

IV 具体的取り組み

- 人材の育成・人材の確保・職場環境の改善の3要素に分類し、取り組みを提示

V デジタル人材

- 育成・確保について「飯塚市におけるデジタル人材育成の取り組み」により位置付け