

高松市職員人財育成ビジョンの改定案 の概要について

総務局人事課

人財育成ビジョンの目的

高松市が将来にわたって輝きを放ち続ける地域であることを目指して、

職員

多様化する行政需要に誠意を持って応えることができるとともに、将来の高松市を見据えた行政運営ができる職員の育成

組織

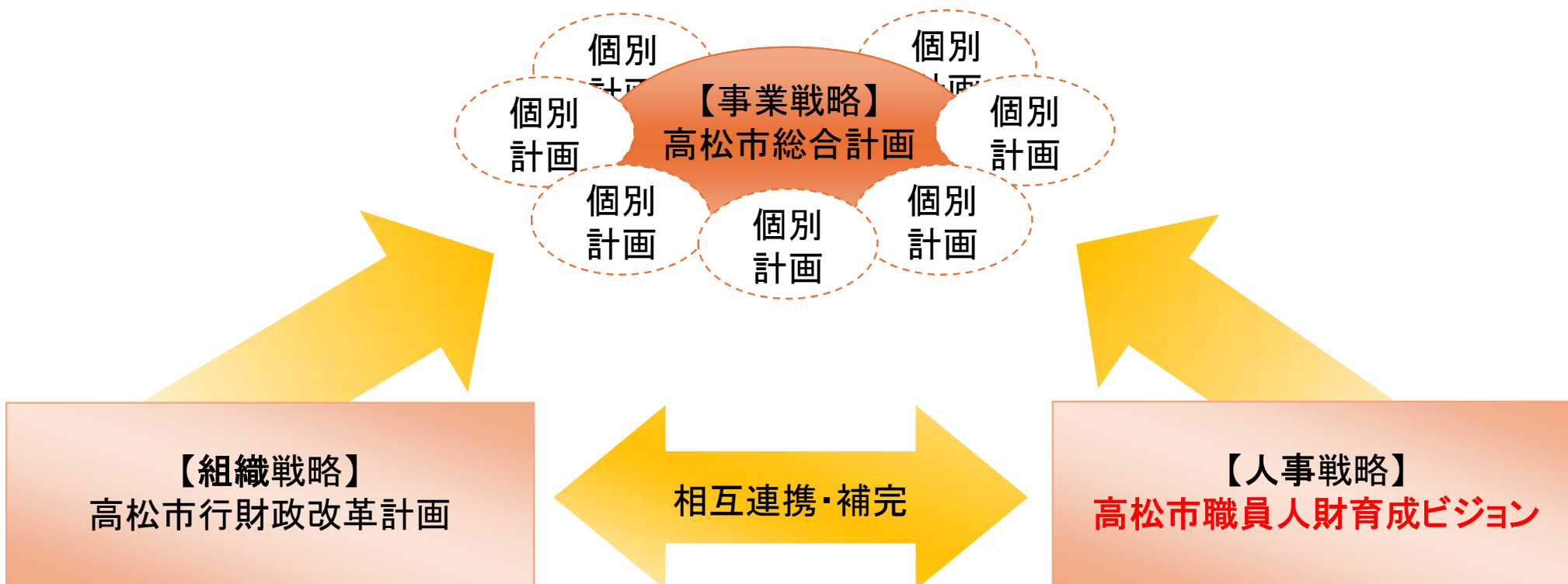
職員自身も輝きを放ちながら、チームで仕事ができる組織の実現



高松を愛し 高松に愛される職員を生み出し 人財と成す

人財育成ビジョンの位置づけ

目指すべき都市像
「人がつどい 未来に躍動する 世界都市・高松」



高松市職員人財育成ビジョンの改定のポイント

改定前

- 1 人財育成ビジョンの目的
- 2 人財育成ビジョンの位置づけ
- 3 人財育成ビジョンの戦略
 - (1) 戦略のポイント
 - ① 職員の自発性重視
 - ② 組織環境の整備
 - ③ 個人と組織との調和
 - (2) 求められる職員像
 - 個人に求められる資質
 - 役職ごとに求められる役割・能力
 - 職種ごとに求められる役割・能力
 - (3) 求められる組織像
- 4 人財育成ビジョンの方策
 - (1) 職員の能力を最大限に発揮できる職場環境整備
 - (2) 職員が主体的に学ぶことができる研修体系の整備
 - (3) 職員の成長と組織の成果に貢献できる人事制度の整備
 - (4) 職員をサポートする制度の更なる充実
- 5 参考資料

改定案

- 1 人財育成ビジョンの目的
- 2 人財育成ビジョンの位置づけ
- 3 職員を取り巻く状況
- 4 対応すべき課題
- 5 人財育成ビジョンの戦略
 - (1) 戦略のポイント
 - ① 職員の自発性重視
 - ② 組織環境の整備
 - ③ 個人と組織との調和
 - (2) 求められる職員像
 - 個人に求められる資質・能力
 - 役職ごとに求められる役割・能力
 - 職種ごとに求められる役割・能力
 - (3) 求められる組織像
 - 年代ごとにありたい姿(キャリア発揮プラン)
- 6 人財育成ビジョンの方策
 - (1) 職員の能力を最大限に発揮できる職場環境整備
 - (2) 職員が主体的に学ぶことができる研修体系の整備
 - (3) 職員の成長と組織の成果に貢献できる人事制度の整備
 - (4) 職員をサポートする制度の更なる充実
- 7 参考資料

新たに策定された総合計画を踏まえつつ、状況及び課題を整理した上で、時代に即した人材育成となるようビジョンを改訂

職員を取り巻く状況

これからの人材育成を進めていく上で踏まえるべき現状を明示

高松市を取り巻く状況

- 人口減少、少子・超高齢化の更なる進行
- 東京圏への人口一極集中
- デジタル化の進展
- 脱炭素社会への転換と「グリーンインフラ」への関心の高まり
- 景気低迷の長期化と雇用環境の変化
- 地域課題解決に向けた手法や担い手の多様化
- 地域における防災機能の強化への要請



職員を取り巻く状況

- 定年引上げ
- 新規採用職員の減少
- 多様化、複雑化する社会、市民ニーズによる仕事量の増加
- 行政DXの推進
- ワーク・ライフ・バランスの推進
- コンプライアンス意識の向上
- ハラスメント対策
- 多様な働き方の推進

対応すべき課題

課題 1

職員を取り巻く環境の変化

- ☞ 定年引上げ制度
- ☞ 複雑化、多様化する社会、市民ニーズの増加
- ☞ 行政DXの推進
- ☞ 限られた行財政資源
- ☞ コンプライアンス意識の高まり

課題 2

働きやすい職場の実現

- ☞ 更なるワーク・ライフ・バランスの推進
- ☞ 多様な働き方の推進と効率的、効果的な業務遂行
- ☞ ハラスメントを発生させない職場づくり

課題 3

職員の声

- ☞ DXやデジタル技術への関心は二極化している
- ☞ 多くの職員が働き方改革の必要性を感じている
- ☞ 個人では仕事のやりがいを感じ、一定満足しているが、組織の中では、「昇任したい」という職員がわずか2割である

人財育成ビジョンの戦略

本市が目指すべき都市像を実現するため、新たに**職員像と組織像の具体的な目標**を設定

高松市職員として、誇りと愛着（シビックプライド）を持つとともにチャレンジ精神に富み、組織として、職員が日々の成長とやりがいや達成感を感じながら、一人一人の能力が最大限発揮できる強固な組織を目指します。

→ 戦略のポイント

①職員の自発性重視と3つの指向

人材育成の基本は、職員の自発性にあることを認識し、職員自身の実現が図れるものであること。

また、職員は次の3つの指向を意識して自己実現を図ること。

【独創】他を真似るのではなく自ら考え実行する
【未来】今日より明日を良くするために実行する
【世界】常に世界の中の高松を意識して実行する

②組織環境の整備

組織として人材を育成することが重要であることを認識し、自己実現、自己成長しやすい組織環境をつくること

③個人と組織の調和

個人は組織によって活かされ、組織は個人によって活性化されるよう、管理職がリーダーシップを発揮し、個人と組織との調和を図ること

求められる職員像

○個人に求められる資質・能力

高松への愛着心を持っていること(高松を愛する心)

健康であること

コミュニケーション能力を持っていること

これまでの経験(仕事・人生)を活かし、職務を全うすること

コンプライアンス意識を持ち、公務員としての素養を兼ね備えていること

デジタルリテラシーを身につけること

NEW !!

組織の一員であるという自覚を持つこと

NEW !!

求められる職員像

○年代ごとにありたい姿（キャリア発揮プラン）

職員一人一人がこれまで歩んできた人生や得た財産を、職務に活かしていき、各職員が自らの能力を発揮しながら、更に成長していくために、年代ごとにありたい姿を新たに明記



求められる組織像

職員の能力を最大限に発揮できる職場環境整備

- 行政サービスの提供は、職員個人のみによるものではなく、職場の組織力によってなされるもの
- 職場として目指すべき目標を個々の職員が認識し、自己研鑽を重ね自立した職員となるよう求め、職員相互の協力が重要
- **風通しが良く何でも話し合える職場環境は、職員がいきいきとやりがいを持って働くことにつながる**

職員が主体的に学ぶことができる研修体系の整備

- 職員一人一人が、求められる職員像を目指し、これまでの経験等を振り返ることで、これから必要となる能力を認識し、自ら主体的に学ぶ意識を持つ
- 組織は自ら主体的に学ぶ意識を持つ職員が求めるものを敏感に把握し、できる限り多くの人が効果的に学ぶことができる研修の機会を提供する責務がある

職員の成長と組織の成果に貢献できる人事制度の整備

- 職員が各々の能力を組織の中で、最大限に発揮できることや、職員自らが成長を実感できたり、行政サービスが向上するなど組織として成果が表れるように人事制度を整備する必要がある
- **業務遂行や改善に向けては、組織が一丸となって新しい発想・チャレンジ精神・変革意識のもと取り組むことが求められる**

職員をサポートする制度の更なる充実

- 良き先輩や同僚に出会うことができ、支え合うことができる職場づくりを組織が取り組む
- **ワーク・ライフ・バランスの推進**

人財育成ビジョンの方策

「求められる組織像」を実現するための具体的方策を明示 → 「求められる職員像」にもつなげる

職員の能力を最大限に発揮できる職場環境整備

- 職場目標の明確化
- 職場内研修(OJT)の活性化
- 風通しのよい職場の実現

職員が主体的に学ぶことができる研修体系の整備

- 研修目的の明確化
- 職場で活かせる研修プログラムの実施
- 自主研究グループの活性化支援
- 職員自らが地域を愛し、誇りに思う気持ちの醸成
- 職務に関連した資格取得への支援
- 課や局を超えた研修の充実

人財育成ビジョンの方策

職員の成長と組織の成果に貢献できる人事制度の整備

① 人事制度の整備及びキャリア開発支援

- **キャリア形成支援【追加】**
- 職員自身のキャリアプランに配慮した人事異動
- 重点取組事業等の実施に際しての公募型人事制度

② 人事評価制度の活用

- 職員自身のキャリアプランに配慮した人事評価
- 組織への貢献・部下育成に対する評価
- 職場目標への取組に対する評価
- **管理職を中心とした適正な人事評価【追加】**

職員をサポートする制度の更なる充実

① 職員どうしの交流促進

- 職場での支援者・相談者づくり

② 職員が安心して働ける職場づくり

- 様々な推進施策の有効活用
- **メンタルヘルス・ハラスメント対策【追加】**
- **職員のエンゲージメント(※)の醸成【追加】**

※ エンゲージメント...組織に対する思い入れ、愛着

人財育成ビジョンの方策と求められる職員像・組織像との関係（相関図）

人財育成ビジョンの方策	求められる職員像							求められる組織像
	 高松への 愛着心を 持っていること	 健康であること	 コミュニケー ション能力を 持っていること	 これまでの経験 を活かし、職務 を全うすること	 公務員としての 素養を兼ね備え ていること	 デジタルリテラシー を身に付けること	 組織の一員 であるという 自覚を持つこと	
職場目標の明確化		削除						(1) 職員の能力を最大限に発揮できる職場環境整備
職場内研修（OJT）の活性化								
風通しのよい職場の実現								
研修目的の明確化								(2) 職員が主体的に学ぶことができる研修体系の整備
職場で活かせる研修プログラムの実施								
自主研究グループの活性化支援					削除			
職員自らが地域を愛し、誇りに思う気持ちの醸成								
職務に関連した資格取得への支援								
課や局を超えた研修の充実								(3) 職員の成長と組織の成果に貢献できる人事制度の整備 ①人事制度の整備及びキャリア開発支援
キャリア形成支援								
職員自身のキャリアプランに配慮した人事異動								
重点取組事業等の実施に際しての公募型人事制度								
職員自身のキャリアプランに配慮した人事評価								②人事評価制度の活用
組織への貢献・部下育成に対する評価		削除						
職場目標への取組に対する評価								
管理職を中心とした適正な人事評価								(4) 職員をサポートする制度の更なる充実 ①職員どうしの交流促進 ②職員が安心して働ける職場づくり
職場での支援者・相談者づくり								
様々な推進施策の有効活用								
メンタルヘルス・ハラスメント対策								
職員のエンゲージメントの醸成								

※網掛けの濃い部分は、その方策によって、特に育成に寄与する部分を示している。

現ビジョンから追加部分

今回追加部分

今後のスケジュール(案)

10月16日(水)	第1回高松市職員の人材育成に関する委員会開催
12月13日(金)	総務調査会
令和7年 1月9日(木)～ 2月10日(月)	パブリックコメントの実施(予定)
2月～3月	・計画改定 ・第2回高松市職員の人材育成に関する委員会開催
3月	インフォギャラリー・市ホームページ掲載