

下関市人材確保・育成基本方針（概要版）

人口減少、少子高齢化の進展、災害の激甚化、公共インフラの老朽化、価値観の多様化等、本市を取り巻く環境は大きく変化しており、これらに柔軟かつ的確に対応するため、平成18年3月に策定した下関市人材育成基本方針（平成29年6月改定）を改定し、「**人材育成**」に加え「**人材確保**」や「**職場環境の整備**」を盛り込んだ「下関市人材確保・育成基本方針」を定めました。

目指すべき職員像

市民サービスのプロフェッショナルとして、常に意欲的に業務に取り組み、成長し続ける職員を目指します。

- ▶高い倫理観をもった職員
- ▶市民の立場で考える職員
- ▶挑戦する職員
- ▶コスト意識をもった職員
- ▶指導・育成ができる職員
- ▶法令等に精通した職員

目指すべき組織像

快適に働くことができる職場環境を整備し、すべての職員が能力を発揮できる組織を目指します。

- ▶人材確保の強化
- ▶人材育成の強化
- ▶組織改革・業務改善
- ▶職場環境の整備

人材確保のための方策

優秀な人材から「選ばれる市役所」であり続けるために、組織の魅力発信をはじめ、時代に対応した試験制度、受験者の負担を軽減する取組など様々な工夫を継続的に行います。

- (1)公務の魅力等の積極的な発信
- (2)採用試験方法の工夫
- (3)多様な人材の採用の工夫

人材育成のための方策

人材は行政運営を行うための最も重要な経営資源であり、一人ひとりが力を発揮できるようにするために、職員研修、人事管理、人事評価等を通じて職員の成長を支援します。

- (1)若手職員の重点育成
- (2)人材育成手法の充実
- (3)人事異動とキャリア形成支援
- (4)マネジメント力の強化
- (5)人事評価制度の活用

働きやすい職場環境の整備

ワーク・ライフ・バランスを確保しつつ、一人ひとりが仕事に対するやりがいや成長実感を持ちながら、自身の能力を最大限発揮できるような職場環境の整備を進めます。

- (1)ワーク・ライフ・バランスの実現
- (2)職員の健康管理等に関する取組
- (3)生産性向上のための仕組みづくり
- (4)働きやすい職場の雰囲気醸成
- (5)職員のエンゲージメントの把握

推進体制

人材の育成・確保を着実に推進するためには、「職員」、「管理監督職員」、「人事・研修部門」のそれぞれが役割と責務を十分認識し、相互に連携して取組を進めます。

採用・育成・活躍・定着の好循環による

職員の成長、組織力の向上！

