

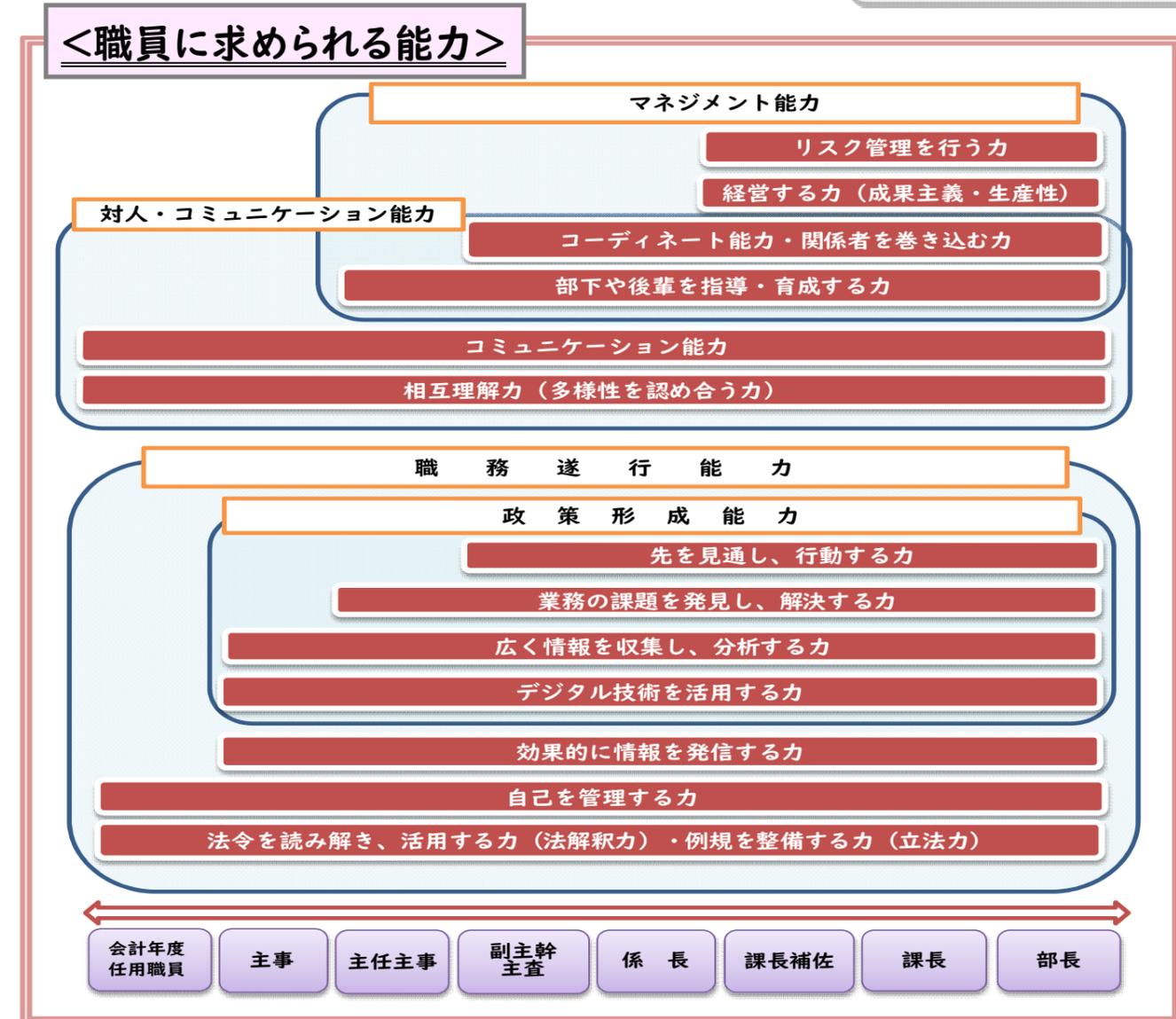
宮崎市人材育成基本方針(第4次)【概要版】

【計画期間】 令和5年度(2023年度)から令和11年度(2029年度)までの7年間

<目指すべき職員像>
行政のプロとして 誇りと情熱を持ち、市民の幸せのために全力を尽くす職員

<職員に求められる意識・行動>

- 透明性
- 当事者意識
- 自己研鑽
- 多様性
- 生産性
- 成果主義

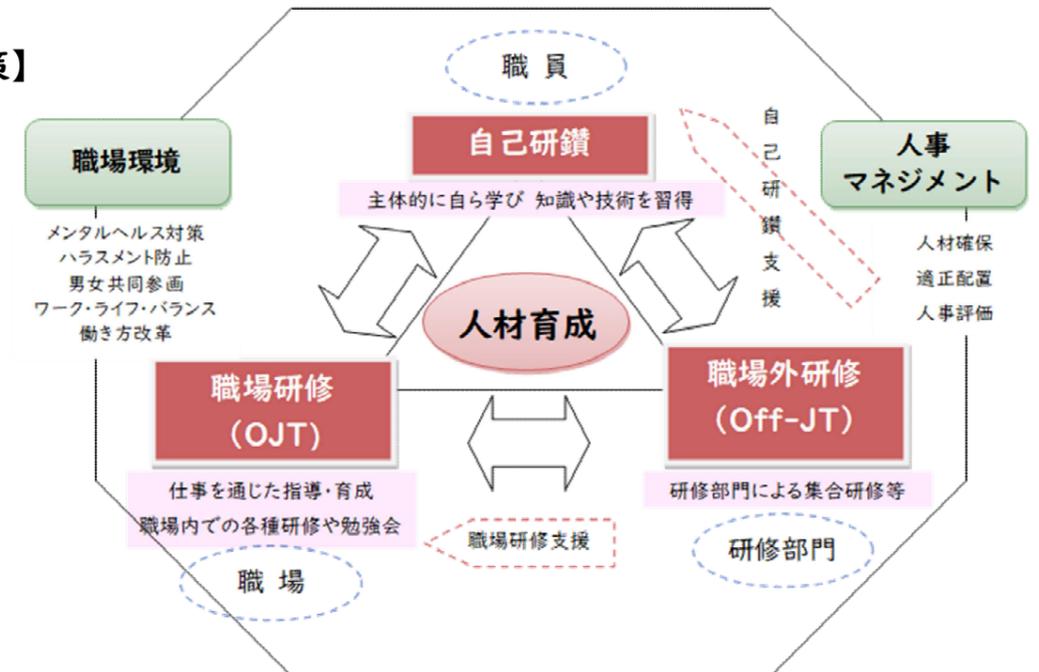


市役所改革推進ビジョン【経営理念】

「行政のプロ」とは、多様化する市民ニーズに応えるため、幅広い知識やスキル、高い倫理観をもって業務を遂行する職員を意味しています。
また、県都であり中核市である本市の職員は、より高い視座で誇りと情熱を持ち、市民にとって何が最良かを念頭に、常に全力で業務に取り組んでいかなければなりません。本基本方針では、職員一人ひとりがこの職員像を目指し、成長し続けるために必要な取組を進めます。

市役所改革推進ビジョン【経営方針】

【人材育成の方策】(概念図)



【人材育成の方策】

1 自ら育つ自己研鑽	(1)自己研鑽に励む職場風土づくり (2)自己研鑽の機会・情報の提供 (3)自己研鑽の奨励制度	
2 人を育てる職場研修	(1)学ぼうとする職場環境づくり (2)職場研修(OJT)の推進 (3)職場研修への積極的支援	①仕事を通じた指導・育成 ②職場内研修や勉強会 ③アシスト制度やサポート制度 ①研修機材等の貸出 ②外部講師招聘への支援 ③庁内講師の養成
3 職員の自立や成長を促す「研修」	(1)研修体系 (2)重点的な取組	①基本研修 ②特別研修 ③派遣研修 ④宮崎県市町村職員研修センターとの連携 ⑤研修効果の検証 ⑥研修成果の共有 ⑦研修計画の策定・推進 ①若手職員への手厚い研修の実施 ②高齢期職員への研修の実施 ③会計年度任用職員の研修受講機会の拡大 ④オンライン研修や動画配信の活用
4 意欲を引き出す「人事」マネジメント	(1)多様な人材の確保 (職員採用試験の充実) (2)適正な人事配置 (3)人事評価制度の活用等 (4)キャリア形成の見える化と人事評価 (5)人事部門と研修部門の連携	①人事評価制度を活用した人材育成 ②上司の気づき支援制度を活用した人材育成 ①キャリアラダー ①人材育成に向けて人事部門と研修部門が連携 ②キャリアパス
5 成長できる職場環境の整備	(1)メンタルヘルス対策の推進 (2)ハラスメント対策の推進 (3)男女共同参画に向けた取組 (4)働き方改革とワーク・ライフ・バランスの実現	

【人材育成の新たな取組】

1 時代に求められる人材の育成・確保	(1)DX人材の育成・確保 (2)公民連携人材の育成
--------------------	-------------------------------

※上記の職名は、対象となる階層の目安として、一部の職名のみ抜粋して掲載しております。