

仙台市人材育成基本方針の改定に向けた検討の状況

人材育成の現状と課題

《人材育成を巡る状況》

職員構成の変化

- 中堅職員が少ない一方で、若手職員割合が多くなり、社会人経験者採用者も増えている。
- 女性職員の割合も増えており、男女比率が均衡化してきている。

職員の意識・意欲

- コンプライアンス意識の浸透の一方で、仕事のやりがいや帰属意識の頭打ち傾向がみられる。
- 高齢層や女性職員の昇任意欲が高まらず、理由として「資質・能力」や「家庭との両立」の不安がある。

職場における人材育成

- 職場での経験・教育が重要との認識がある一方、効果的なOJT実施にあたっての標準化が不十分である。
- 管理監督職による職員育成の課題認識がある。
- 職種・分野ごとの人材育成取組に差異がある。

研修所研修・自己啓発等

- 多様な職員の研修ニーズのミスマッチや、自己啓発支援の有効活用の課題がある。
- 各部署における研修等の情報の活用が図られていない。

人事管理

- 人材育成を意識した配置・昇任管理のさらなる効果的な実施が必要となっている。
- 人事評価の人材育成への活用が不十分である。

ワーク・ライフ・バランスの状況

- 時間的制約のある職員が仕事との両立を図れる環境整備が必要となっている。
- ワーク・ライフ・バランス確保や、超過勤務縮減・有給休暇取得率向上が不十分である。

【多様な主体との協働】

目指す都市像の実現のため、多様な主体との交流が生まれてきた仙台の強みを生かし、協働を積み重ねてまちづくりを推進する職員の育成が必要。

【前例にとらわれず果敢に挑戦する姿勢】

社会の変化を的確に捉え、これまでの概念にとらわれない発想で、柔軟かつ主体的に考えて取り組む意識が必要。

【行政としての専門性の向上】

多様化・複雑化する行政課題に対応できる調整力や専門性が求められており、職場等における業務経験や能力の育成、高度な知識・技術の向上など、計画的な人材育成が必要。

【若手職員の育成】

社会の変化に対応する組織づくりのため、リーダー育成や新しい発想の活用など若手職員や社会人採用職員等の能力開発とキャリア意識や業務意欲を高める取組が重要。

人材育成上の課題

【チーム力の向上】

多様化した職場の中で、職員がやりがいや職場の一員としての意識を高めるため、チーム力の向上が必要。さらに、変化が早く複雑化する課題への対応には、前例主義や縦割り意識を脱却し、全庁で協力し合う組織風土の醸成が必要。

【人材育成推進体制の構築】

OJTや能力開発・キャリア形成の着実な推進のため、人材育成部門と各局区等・職場が連携を図り、組織的・計画的な人材育成の推進体制構築が必要。

【ワーク・ライフ・バランスの実現】

職員がどのライフステージにおいても活躍できるように、多様な働き方に対応した職場環境整備や働き方改革の推進により、ワーク・ライフ・バランスの実現が必要。

【職員の能力を伸ばす人事管理】

職員の能力や意欲を伸ばすという視点から、職員採用や人事異動、昇任管理、人事評価など人事管理面での効果的な取組が必要。

人材育成の取組方針

重点取組方針

重点1 若手職員の人材育成

- 若手職員が知識・スキルを承継して活躍し、将来を担う人材へ成長することは組織力の維持・向上に不可欠
- 社会変化を捉えた行政運営のため、若手職員の柔軟な新しい発想を生かし、多様な人材の活躍による組織活力を高めることが重要

《取組の方向性》

◇職員育成の役割を担う管理監督職のマネジメント能力の向上

◇OJTや研修、成長を促す人事管理のあり方などの見直し

重点2 職場における人材育成

- 人材育成には、適時・適切な指導や助言が行われる職場でのOJTによる実践的な業務能力向上が有効
- OJTは管理監督職の重要な業務であるが、組織全体の取組としての推進が不十分

《取組の方向性》

◇各局区等や部門と人材育成部門の連携強化、組織的・計画的なOJTの実施

重点3 組織力を高める人材育成

- 変化の激しい時代において、縦割りを排し市役所の総合力の発揮が重要
- 多様な価値観の受容や創造性向上による組織活性化が必要

《取組の方向性》

◇組織が果たす役割を認識し、他部署との協調により全体の最適を考える人材の育成

◇人材の多様化や、外部との交流等による職員の成長促進

各主体の役割・責務

職員

- 必要な知識・技術の習得と主体的なキャリア形成
- 周りの職員と協力しながら力を発揮
- 組織目標の理解と職場の雰囲気づくりへの参画による自己の成長と組織力発揮への貢献

管理監督者

- 指導スキルの向上とOJTの推進体制整備
- 職員の能力開発やキャリア形成の支援
- 個性が尊重され能力が発揮される職場の組織文化づくり

各局区等、部門

- 各局区等や部門ごとの人材育成の体制整備
- 事業計画に基づく人材ニーズに応じ、人材育成部門と連携した組織的・計画的な人材育成の実施

人材育成部門

- 一貫性のある採用、人事管理、研修、評価等の人事施策の推進
- 職場や部門等の人材育成に対する支援
- 推進体制の整備による全庁的な施策の推進

施策分野別取組

※具体的な施策は人材育成推進計画において策定し、各年度の予算成立後に確定

職員の主体的な成長を支援する研修・能力開発

職員が、必要な経験や能力などの具体的なイメージを持って、自ら計画的に能力開発に取り組めるよう、組織的なOJT、研修体系等の整備、自己啓発等の支援を行い、主体的なキャリア形成を支援する。

- ① キャリア形成の支援
- ② 職場の人材育成の推進
- ③ 研修所研修の充実
- ④ 部門別・業務主管課による研修の拡充
- ⑤ 職員の自己啓発支援

計画的・効果的な人材マネジメント

職員が適性を生かし、知識や技術を向上させることで組織の力を高めていくため、人材育成の体制整備と併せ、配置・昇任や人事評価など人事制度を活用した計画的かつ効果的な取組を推進する。

- ① 有為な人材の採用
- ② 配置管理・昇任管理
- ③ 人事評価の活用
- ④ 多様な業務経験を培う内外の交流推進
- ⑤ 人材育成部門と各職場の連携強化

能力を十分に発揮できる職場環境づくり

職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、生き生きと仕事をする中で、組織の成長へつなげるため、組織風土を含めた職場の環境づくりに取り組む。

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進
- ② 業務改善・業務効率化の推進
- ③ 組織風土づくり

人材育成推進体制

《推進体制》 仙台市人材育成推進本部
(本部長：市長、副本部長：副市長)
※各部門や職場における人材育成の体制の強化を検討

《推進方策》
・社会環境等の変化に応じた人材育成上の課題把握・対応方策の検討
・人材育成推進計画に基づく取組の進捗管理、職員意識調査等を活用した効果検証
・人材育成部門と各局区等の連携強化
(各分野等の取組支援、制度面の検討、連絡会議など)