

酒田市人材育成基本方針 概念図

○方針策定の目的

重要な行政資源である「人材としての職員」の育成について、求められる職員像を明確にし、その育成方針を示し、職員自身の意識改革や意欲の向上を図るとともに、計画的な人材育成と主体的な能力開発をさらに進め、本市の発展に繋げていくために策定したもの

○酒田市を取巻く社会背景

- ・新たな地方分権ステージへの移行
- ・市民ニーズや職員の価値観の変化
- ・行財政改革と定員適正化
- ・公務員制度改革

1 職員を活かす人事管理

～職員の向上心を高める人事管理制度にします～

- (1) 経歴管理システムの確立
- (2) 人事評価制度の導入
- (3) 人事異動による計画的な人材育成
- (4) 職員調査制度の充実
- (5) 採用試験制度の改革
- (6) 希望降任制度の検討
- (7) 複線型人事制度の検討

2 職員を育てる職場環境

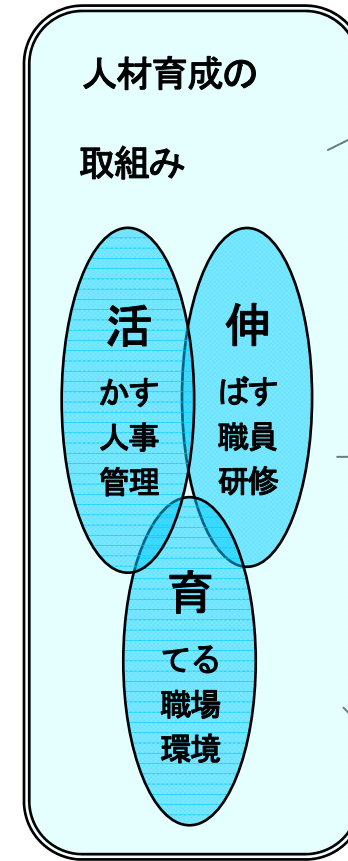
～職員同士が互いに学び合う職場づくりに努めます～

- (1) チーム力を高める職場づくり
- (2) 自己啓発を促す職場づくり
- (3) 改革・改善意欲に富む職場づくり
- (4) 職員提案制度の検討

3 職員を伸ばす職員研修

～職員の能力を最大限引き出す研修を実施します～

- (1) 自主研修の推進
- (2) 職場内研修（OJT研修）の取組み
- (3) 基本研修
- (4) 専門研修機関への派遣研修
- (5) 民間企業派遣研修
- (6) 東北公益文科大学・大学院を活用した研修



求められる酒田市職員像

自己啓発に努める職員

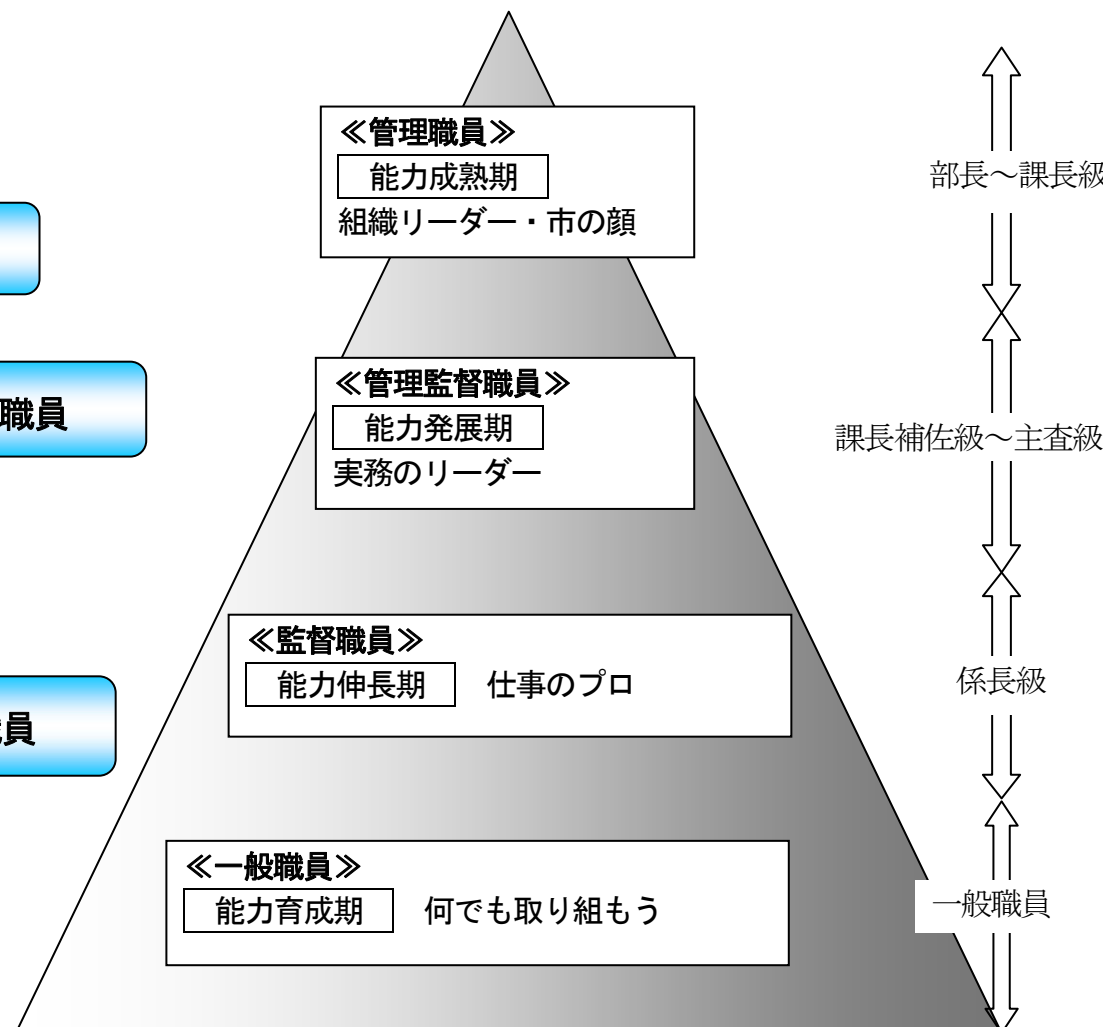
チャレンジ精神旺盛な職員

高い倫理観・使命感を持った職員

市民感覚あふれる職員

広い視野と経営感覚を持つ職員

職位ごとに期待される能力・姿勢



人材育成の推進体制

1 職員の役割

- ・職員一人ひとりの主体的な自己啓発
- ・常に学ぶ意欲と問題意識を持つ
- ・相互啓発ができる職場風土づくりに積極的参加

2 管理監督者の役割

- ・事務事業の円滑な執行と部下職員の育成や能力開発の効果的な手法の探究と実践
- ・部下職員の手本となる率先した自己啓発
- ・相互啓発ができる職場風土づくりへのリーダーシップの発揮

3 人材育成担当部門の役割

- ・各職場のOJT研修や自己啓発を促す職場環境づくりの積極的推進
- ・研修ニーズを満たす効果的な研修の場の提供
- ・「人材育成推進委員会」（仮称）の新たな設置
- ・人材育成のための推進計画の策定、施策効果の検証