

# 3つの愛を育む人財育成基本方針 ～概要版～

## 【1】人財育成の現状と課題

**○現状分析**  
 当方針の改定にあたり、若手・中堅職員からなる人材育成基本方針策定検討委員会を設置し、検討を進めました。まず、職場の現状や課題等を職員自身がどのように考えているかを知るため、市民、職員それぞれにアンケートを実施しました。その結果の概要を元に、重要要因を導き出しました。

**○重要要因**


①コミュニケーションの意識・能力・場の不足。	④チャレンジを応援する制度や風土がない。
②縦割り意識、情報共有の不足、チームワークが不足。	⑤業務改善や働き方に関する意識改革が図れていない。
③協働のイメージが共有できていない。	

**○課題（重要要因から導き出した理想の職員及び職場の姿に近づくために必要なもの）**

①コミュニケーション力の向上	④チャレンジを応援する組織風土の醸成
②連携力・巻き込み力の向上	⑤働き方の見直し
③市民との協働の推進	

## 【2】目指すべき職員の姿・職場の姿

**○近江八幡市の目指す、将来のまちの姿**  
 人がつながり 未来をつむぐ  
 「ふるさと近江八幡」  
 ＊「近江八幡市第1次総合計画」P32より抜粋



**3つの愛**

近江八幡市が目指すまちの姿（ビジョン）を実現するために、導き出された課題を踏まえ、職員（会計年度任用職員を含む）の目指すべき姿を3つの愛として表現しました。

**ふるさと愛**（愛着と誇り、市民感覚を）


地域に愛着と誇りを持って、市民感覚をもち、市民の目線に立って行動することで、市民と共に地域を創ることができます。

**仲間愛**（信頼と尊重、高め合う関係を）

人権に対する感性を持ち、多様性と包摂を正しく理解し、市民や職員、関係団体等のかかわりやコミュニケーションを大切に、信頼関係を築くことで、学び合う関係をつくりまします。

**自分愛**（自分らしさを大切に、主体的な行動を）

自分と向き合い、自分を理解・尊重し、自らの目標を見つけられる、やるべきことを主体的に考え何事にも前向きに取り組む、学び続ける職員を目指します。



愛があふれる近江八幡市

人財確保、人財開発、人財活用、環境整備

## 【3】職員に求められる能力・意識・姿勢・行動

**○職員に求められる能力や姿勢**

◆ふるさと愛  
 <協働>コーディネート力 <市民目線>地域愛・郷土愛 <課題解決力>政策形成能力、分析理解力、判断行動力・決断力、改善実践力、迅速力、論理的思考 <創造力>工夫力、広い視野

◆仲間愛  
 <コミュニケーション力>説明対応力、建設的思考、傾聴力、共感力、協調性、適応力（柔軟性）、あいさつ、折衝調整 <想像力>思いやり、人権尊重意識、発想力、心理的安全性  
 <協力、連携（チームワーク）>声掛け・巻き込み力 <人財育成能力>リーダーシップ（主体的な協力を引き出す力）、コーチングスキル、模範的行動、知識・技能の継承

◆自分愛  
 <自己尊重、自己開発>チャレンジ精神（主体的・積極性）、実践的学習力、ポジティブ思考、知識・技能の習得

●共通して必要となるもの  
 <コンプライアンス>責任感、市職員としての自覚、全体の奉仕者としての自覚、法令遵守  
 <計画マネジメント力>自己管理能力、マネジメント力、行政経営能力、コスト意識、統率力、ワークライフバランス  
 <情報収集、共有、発信>情報収集力、情報処理・発信力、情報共有、報連相

## 【4】人財育成に向けた取組方針

職員に求められる能力・意識・姿勢・行動は、職員が目指すべき姿の実現のために必要となる取組です。これらを「人財開発」、「人財活用」の考え方に分け、職員自身が実現に向けて目指すべき方針とします。

しかし、人財育成に係る取組は職員個人だけでなく、組織としての取組と両輪で進めていくことが必要です。先の二つの考え方に加え、「人財確保」、「環境整備」を加えた4つの大項目を設け、目指すべき職員と職場の姿<3つの愛>の実現に向けて、具体的な取組を設定しました。



**○人財確保～多様な人財の確保～**

取組内容	取り組み項目
従来の方法にとらわれず新しい発想で、3つの愛に基づく人物重視の採用試験を実施するとともに、市のPR方法を工夫し、多様な人財を確保していきます。	●新たな職員採用試験の受験枠の導入と多様な任用形態
	●採用試験の手法や試験のあり方の見直し
	●採用活動における情報発信の強化

**○人財開発～自己成長の意欲に応える学習支援と学び合い育ち合う風土の醸成～**

取組内容	取り組み項目
職員が意識を高め、能力を引き出せるよう、職場での研修の支援と職場外研修の内容を充実します。自己学習を応援し、自己成長の意欲に応える環境を整備していきます。若手職員は集中的に、中堅・ベテラン職員は継続的に育成します。	●職場内研修の「経験学習」によるOJTの活性化
また、実務を通じて得た経験を他の職員や市民と共有し、省察、概念化をして実践するという「経験学習」の考え方に基づく取組を進めることで、互いに学び合い育ち合う風土の醸成に努めます。研修等を通じて得た知識や経験を共有する仕組みづくりとして、研修報告書等のデジタルアーカイブ化等を検討していきます。	●職場外研修（Off-JT）の充実
	●自己学習（自己啓発）の支援

**○人財活用～能力を引き出し、やる気を高める人事制度へ～**

取組内容	取り組み項目
職員一人ひとりの特性や能力を的確に把握し、適材適所への配置を進めることにより、やる気を高め、能力を引き出し発揮できるよう、人事制度の公平・公正な運用と納得性を高めていきます。	●適材適所の人事配置とジョブローテーション
	●人事評価制度のさらなる活用と見直し

**○環境整備～健康で安心して働ける職場環境づくり～**

取組内容	取り組み項目
職員一人ひとりが意欲を持って能力を十分に発揮するには、「心身の健康」、仕事と家庭、自分の時間等のバランスがとれた「生活面での健康」、そして、安心して働ける職場がある「社会的健康」の3つの健康が必要です。職員の心身の健康の保持を図る体制や多様な働き方に対応できる制度の整備を進めていきます。	●心身の健康～健康管理～
	●生活面での健康～新しい働き方への変革～
	●社会的健康～安心して働ける・チャレンジできる職場風土づくり～

## 【5】役割・今後の取組について

**【役割】**

○職員の役割…主体的な自己開発、主体的な取組、協働の推進に向けたネットワークの構築、健康管理

○組織（管理監督者の）役割…人材育成者としての自覚と実践、職員が安心して働ける職場づくり、自己啓発に取り組める雰囲気や体制づくり、縦割りの弊害を打破し、他部局との連携、協働の調整を行い、組織全体で課題の解決に取り組む。

○人事部門の役割…各職員・職場の人財育成を支援、時代や職場のニーズを汲んだ研究、人事評価制度の改善等を進め、納得性・公平性・透明性のある効果的な人事制度の整備・構築、職員の主体的な活動の支援

**【今後の取組】**

- ・今後の人財育成に係るあらゆる場面において、「3つの愛」の考え方を土台とし、本方針を活用する。
- ・計画期間を5年とする基本方針に基づいた実施計画の作成、定期的な進捗確認を行う。