

(改訂版)豊橋市人材育成基本方針【概要】

人材育成の目的

- 職員一人ひとりの可能性を最大限に引き出しながら組織力を高め、市民サービスの向上や活力ある地域社会の実現へと繋げる。
- それぞれの役割と責任を自覚し、自らの能力を向上させていけるよう高い意識を持ち、誰もが安心して住みやすい魅力あるまちづくりに貢献する。

人材育成基本方針の改訂

- 近年の社会環境の変化等に対応するために、人材育成基本方針の改訂が必要
 - ・行政をめぐる変化
 - ・働く環境をめぐる変化 → “未来を見据えたまちづくりを実現できる職員”
 - ・社会環境の変化

改訂のポイント

環境変化に対応し、自ら成長し続ける『職員』づくり

外部及び内部環境の変化に柔軟に対応し、将来にわたり「暮らしやすく、魅力と活力溢れるまち」となるよう、「求められる意識」「求められる能力」を身に付ける。

職員の能力を最大限引き出すことができる『組織』づくり

管理職や主査職など、それぞれに求められるマネジメント能力の向上を図り、「計画的に進行管理していく能力」に加え、「個人の力を最大限に引き出すためのスキル・技術」を習得するため、組織力の向上を図る。

『目指すべき職員像』の実現

市民との信頼関係を築き、最高のパフォーマンスを発揮

目指すべき職員像について

目指すべき職員像 ～常に市民の立場に立って～

- 自ら考え、判断し、行動できる職員
- 新しいことに対し、積極的に挑戦する職員
- 時代の変化を敏感に感じ取り、市政にいかせる職員
- 広域的な視点を持ち、未来を見据えた政策を立案する職員
- 経営感覚を持ち、効果的・効率的に業務を遂行する職員

【6つの求められる意識】

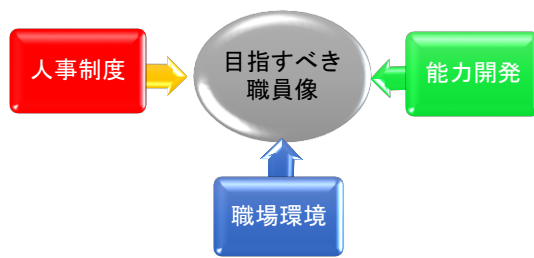
- ・ホスピタリティ
- ・自己成長意欲
- ・プロ意識（使命感）
- ・チャレンジ精神
- ・広域的視点
- ・コスト・スピード意識

【4つの求められる能力】

- ・職務遂行能力
- ・マネジメント能力
- ・政策形成能力
- ・対人能力

人材育成のための具体的な取組

【人材育成の進め方】



職員の能力開発

- ・自己啓発の支援
- ・OJTの推進
- ・職場外研修の充実

人事制度の効果的な活用

- ・計画的キャリア形成と人員配置
- ・人事評価制度の効果的な運用
- ・多様な人材確保・活用

職場の環境整備

- ・多様な働き方への配慮
- ・業務効率化や生産性の向上
- ・心と体の健康管理

取組の期間

	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
人材育成基本方針	現行	改訂版					次の改訂版			