

新潟市人材育成基本方針（令和5年3月改訂）の概要

① 目指すべき職員像

1 人材の基本理念

市民と行政を結ぶ 市民から信頼される新潟市職員

2 求められる人材像

- コンプライアンス（高い倫理観と責任感を維持し向上させる人材）
 - 高い倫理観と責任感を維持し向上させる人材
 - 倫理や社会規範等の変化に適応できる人材
 - 組織が目指す方向性を理解し、社会の要請に対応できる自律型人材
- フロンティア精神（前例にとらわれず挑戦する人材）
 - 前例にとらわれない創造的思考、「根拠に基づいた政策立案（E B P M）」の考え方に基づいた提案や挑戦ができる人材
- パートナーシップ（多様な主体との連携・協働に取り組む人材）
 - 市民協働や民間事業者等との公民連携など多様な主体との連携・協働に取り組む人材
 - 市民サービスの質を向上させることができる人材

求められる人材像を意識した職務遂行

市民から信頼される職員へ

② 人材育成の取り組み方

1 人材育成の取り組み方針

[方針1] 自ら取り組む [方針2] 組織全体で取り組む

2 人材育成の基本的手法

- 自己開発
 - 自身のレベルに応じた自発的な能力開発
- 職場内研修（OJT）
 - 個々の職員の状況に応じた細やかな指導
- 職場外研修（OFF-JT）
 - 基本的な資質や能力の向上
 - 業務遂行に必要な専門的知識や視点の習得
- 人事諸制度
 - 個々の職員の強みを活かしたキャリア形成を促す

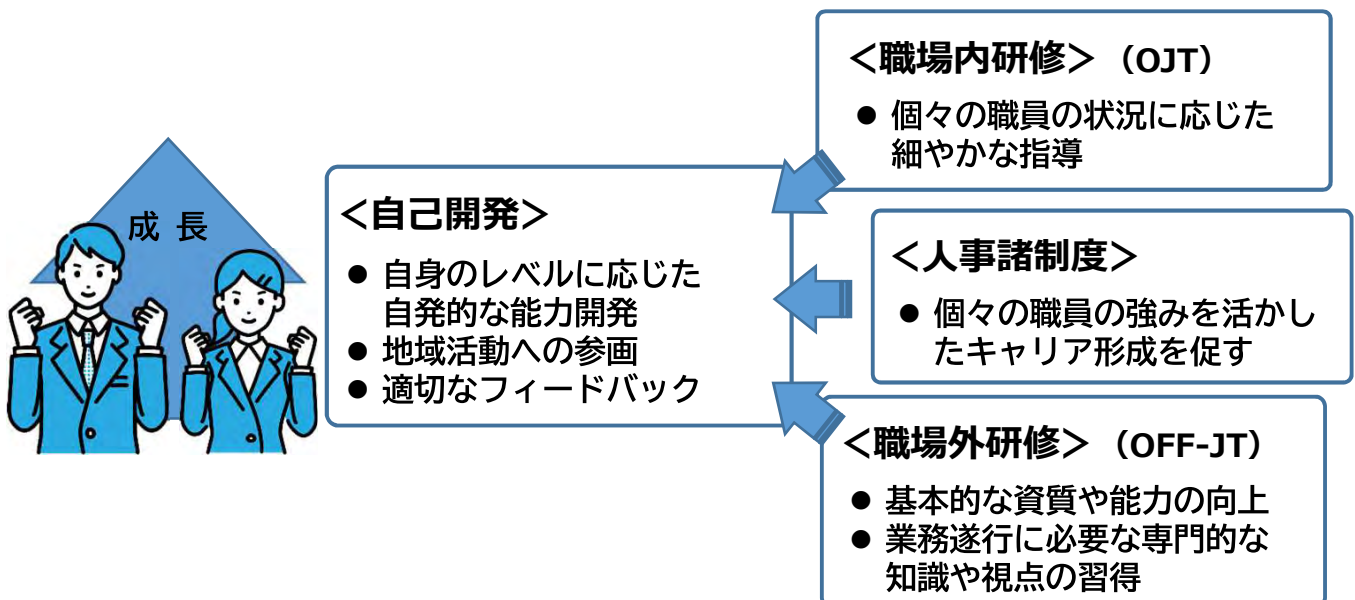
3 人事評価制度

現状の能力や成長度合いを確認しさらなる成長へと繋げる手段

人材育成の基本的手法の連携

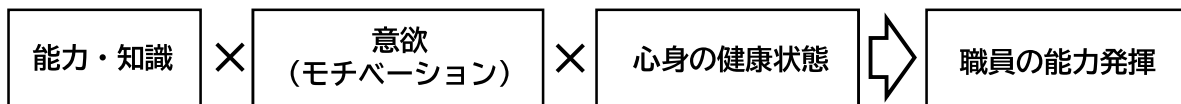
効果的な人材育成の実施

人材育成の基本的手法の連携イメージ図



③ 人材育成を推進するための体制

- 「人材（職員）」は組織を支える経営資源の一つ
- 職員の十分な能力の発揮に影響を与えるものとして、次の要素が挙げられる。
 1. 能力・知識
 2. 意欲（モチベーション）
 3. 心身の健康状態
- 要素のうち、一つでもゼロになってしまうと、能力の発揮には繋がらない。



- 人材育成は、それぞれの要素を維持し向上させるための取り組みを行うこと。
- 効果的に人材育成を進めるために、人材育成部門、人事部門だけでなく、各所属や職員も自ら果たすべき責務と役割を理解し、それぞれが連携して組織全体で取り組んでいく必要がある。

取り組み主体ごとの責務と役割

取り組み主体	責務・役割
職員一人ひとり	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 求められる人材像を目指し、日々の業務に積極的に取り組みながら、積極的に自己開発に努める
各所属（管理監督者）	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 職員の能力を引き出し、成長を促す指導、育成 ◆ 部下職員の業務に対する意欲（モチベーション）の維持・向上を図る ◆ 各職位に求められる能力及び高い専門能力を持った職員の育成 ◆ 所属内の人材育成体制の整備
人材育成部門	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 職員に求められる基本的な資質・能力の開発 ◆ 中・長期的な視野に立った計画的で効果的な能力開発の推進 ◆ 自己開発支援 ◆ 各所属における人材育成の推進と取り組み支援
人事部門	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 人材育成の視点を踏まえた人事諸制度の整備と運用 ◆ 職員個々の能力、適性が最大限発揮できるような人事管理
基本的な業務・制度を所管する所属 ※	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 一定以上の高い質で業務が行われるよう、職員の実務能力向上を図る
各所属の連携	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 一定以上の高い質で市民サービスが提供できる職員の育成 ◆ 専門能力の高い人材の育成 ◆ 部・区の枠組みにとらわれずに各所属が横断的に連携し、組織全体で人材育成に取り組む

※ 「基本的な業務・制度」とは、全職員に共通して関連する業務や制度で、具体的には財務、会計、契約、法務、内部統制、文書実務、個人情報保護、情報公開制度、コンプライアンス、情報セキュリティなどを指す。