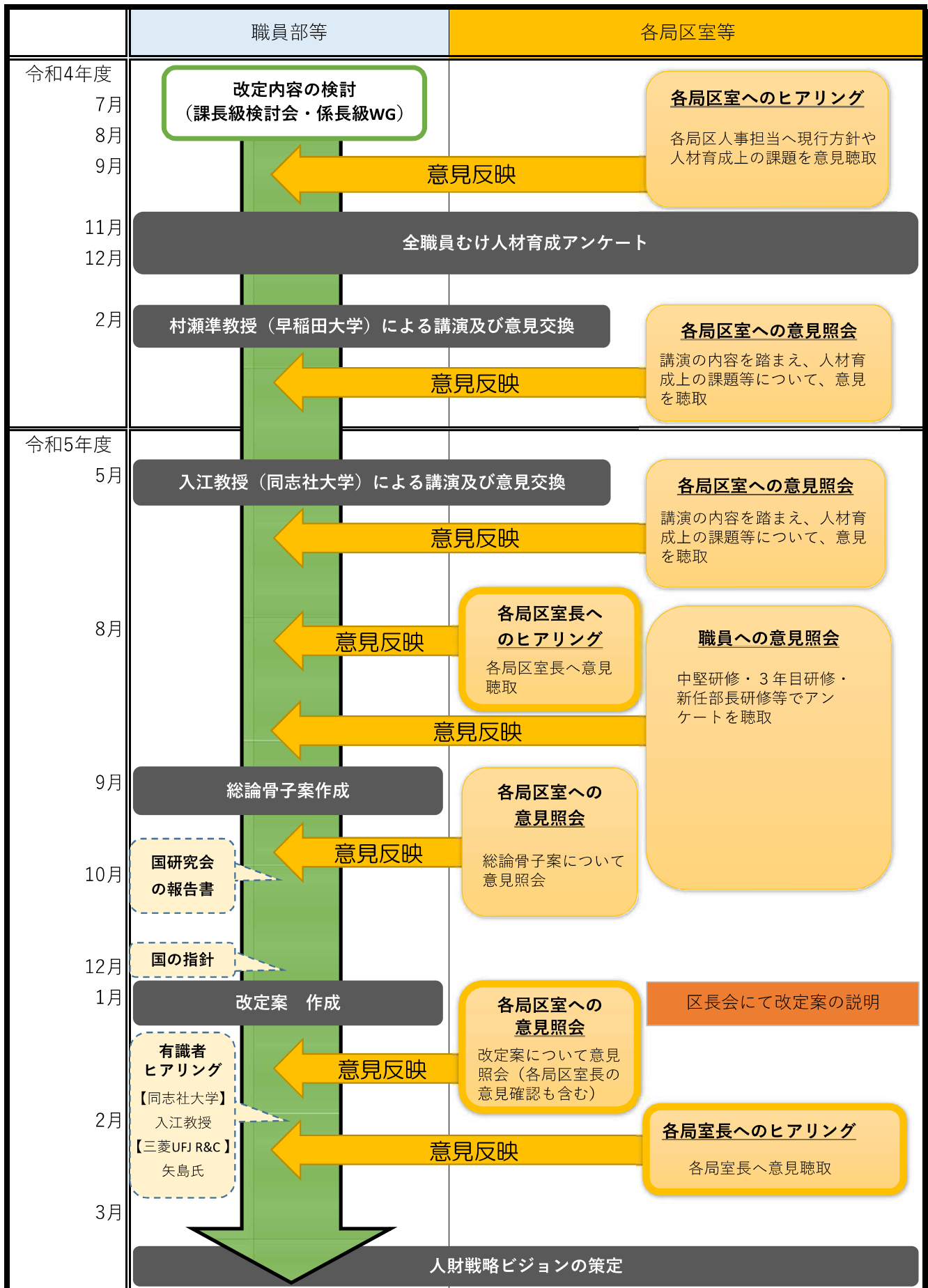


人財戦略ビジョン（旧称：人材育成基本方針）策定に係る検討過程



2023 人財戦略ビジョン（改定版人材育成基本方針） 改定案のポイント

区 分	内 容					
改定の背景	・多様化・複雑化する行政課題に対応し、将来にわたって持続可能な自治体経営を行うためには、それらを支える人材の育成・確保、そして職員一人ひとりが持つ能力を最大限発揮できるような 職場環境づくりが必須 であるため、内容の全面的な見直しを実施した。					
検討の進め方	・改定方針について、 すべての職員が共有できるもの となるよう、職員アンケートや各局区室からの意見聴取などを実施した。 ・人材育成の有識者の講演会を実施すると共に、国の最新の指針や報告書なども参考とし、専門的・先進的な知見を取り入れた。					
主な変更点	① 「人財」に対する組織的な認識の確立 ・組織にとって職員が最も重要な要素であることを全職員が共通認識として持つために 新たに「人財理念」を設定 。					
	② めざす職員像の改定とめざす職場像の新設 ・職員一人ひとりが成長し、組織力の向上につなげられるよう 「めざす職員像」を全面改定し、新たに「めざす職場像」を設定 。 ＜参考：職員像・職場像＞ <table><tr><th>改訂後</th><th>改定前</th></tr><tr><td>【めざす職員像】 自律・協働・成長 【めざす職場像（新設）】 自分らしさを発揮し 仕事も人も活気づく職場</td><td>【めざすべき職員像】 ・市民の視点に立って考え、市民から信頼される職員 ・組織目標の達成に向け、主体的に、責任感を持って行動する職員 ・広い視野と熱意を持って、名古屋の将来を築いていく職員</td></tr></table>	改訂後	改定前	【めざす職員像】 自律・協働・成長 【めざす職場像（新設）】 自分らしさを発揮し 仕事も人も活気づく職場	【めざすべき職員像】 ・市民の視点に立って考え、市民から信頼される職員 ・組織目標の達成に向け、主体的に、責任感を持って行動する職員 ・広い視野と熱意を持って、名古屋の将来を築いていく職員	
	改訂後	改定前				
	【めざす職員像】 自律・協働・成長 【めざす職場像（新設）】 自分らしさを発揮し 仕事も人も活気づく職場	【めざすべき職員像】 ・市民の視点に立って考え、市民から信頼される職員 ・組織目標の達成に向け、主体的に、責任感を持って行動する職員 ・広い視野と熱意を持って、名古屋の将来を築いていく職員				
	③ 職員の「志」と「役割」（行動指針）の設定 ・職員が自ら必要な能力等を身に着け、変化の激しい時代へ柔軟に対応していけるよう 「いかに行動し職員として成長していくか」という点に焦点を当て、どの職員においても行動・成長の指針となるものとして新たに職員の「志」と「役割」（行動指針）を設定 。					
④ 人財戦略のための取り組み ・人事異動や人事評価などの各種人事制度を結び付け、採用から活躍までを戦略的・総合的に推進していく 「人材マネジメント」の視点を導入し、取り組み内容を大幅に見直した 。 ＜参考：第3章「人財戦略の取り組み」に掲げる取組分野＞ <table><tr><th>①人材育成</th><th>②働きやすい職場環境づくり</th><th>③人材確保</th></tr><tr><td>1: 育成を促す土壌の醸成 2: 時代に即応する人材の育成 3: 自己成長の支援 4: 人を育てる人事管理</td><td>1: 多様な人材の活躍を支える環境整備 2: 職員一人ひとりがいきいきと働ける職場づくり</td><td>1: 公務の魅力発信 2: 多様な人材の確保</td></tr></table>	①人材育成	②働きやすい職場環境づくり	③人材確保	1: 育成を促す土壌の醸成 2: 時代に即応する人材の育成 3: 自己成長の支援 4: 人を育てる人事管理	1: 多様な人材の活躍を支える環境整備 2: 職員一人ひとりがいきいきと働ける職場づくり	1: 公務の魅力発信 2: 多様な人材の確保
①人材育成	②働きやすい職場環境づくり	③人材確保				
1: 育成を促す土壌の醸成 2: 時代に即応する人材の育成 3: 自己成長の支援 4: 人を育てる人事管理	1: 多様な人材の活躍を支える環境整備 2: 職員一人ひとりがいきいきと働ける職場づくり	1: 公務の魅力発信 2: 多様な人材の確保				
上記の変更趣旨等をふまえ名称を「人財戦略ビジョン」へと変更。						

名古屋市役所の使命は、

“名古屋市で生きる一人ひとり”が幸せであるために、なにげない「日常」を提供し続け、“名古屋ならではの”のわくわくする「未来」を創造すること。

人財理念

『人こそ全て。ヒトが輝きマチを照らす。』

名古屋市職員は、名古屋市役所にとっての財産であり、名古屋市役所の使命を果たすための根幹となります。
一人ひとりの成長を願う組織のもとで、職員（ヒト）が持てる力を最大限に発揮することこそ
名古屋市（マチ）を支え、明るく活気づけ、そしてそれが名古屋市で生きる一人ひとりの幸せへとつながっていきます。

めざす職員像

自律・協働・成長

めざす職場像

自分らしさを発揮し
仕事も人も活気づく職場

【名古屋市職員の8つの志】

すべての職員が「めざす職員像」を実現するため、職員一人ひとりが常に心掛ける行動指針として、「名古屋市職員の八つの志」を掲げます。



【各階層に求められる基本的な役割等】

すべての職場が、「めざす職場像」を実現するため、各職場において階層別に職員が常に心掛ける行動指針として「各階層に求められる基本的な役割等」を掲げます。

	① 係員級	・周囲や他部署の職員と協調・協力する ・日々の経験を糧に成長する意識を持つ ・主体的に新しい取り組みにトライしていく
	② 主任級	・上司の補佐や係員を総括する ・知識やスキルを職場に還元する
	③ 課長 補佐級	・部下をマネジメントし、上司を補佐する ・OJTを通して部下の成長を促す ・チームの中核として責任を持って業務を遂行する
	④ 課長級	・チャレンジする思考の浸透を図る ・責任をもって適時・適切な判断を下す ・日頃から部下の能力や適性を把握する
幹部職員	⑤ 部長級	・組織全体を見渡しながら部局間を調整 ・中長期的な視点を持ち明確な目標を掲げる
	⑥ 局長級	・ゆるがない方針と覚悟を掲げる ・掲げた方針を自らの想いとともに発信しつづける