

# 大阪市人材育成・確保基本方針 概要版

## 1 人材育成・確保基本方針の改訂（R 8. 2）

### 改訂の背景

複雑・多様化する行政課題に対応する上で人材育成・確保の重要性が従前にもまして高まっている

「大阪市人材育成基本方針」

「大阪市人材育成・確保基本方針」  
として改訂

### 改訂のポイント

#### 人材育成

取組をさらに明確化

#### 職場環境整備

取組をさらに明確化

#### 人材確保

取組をあらためて明確化

人材育成・人材確保において DX 人材について明記

#### DX 人材の育成・確保

大阪市 DX 人材育成方針を明確に位置づけ

## 2 めざす職員像と求められる能力

### めざす職員像

自ら学び考え行動する  
『自律した職員』

### 自律した職員とは

- 担当業務において、課題設定、目標設定をする
- 職員としての役割をふまえ、何をすべきか考え行動する
- どんな職員になりたいのかイメージする
- 自分の強み・弱みを理解し自己啓発する

### 職員に求められる『行動姿勢』

#### 市民志向

- 常に市民の視点に立って、自らの職務に取り組む
- 市民の視点から問題を発見し、政策課題を設定する

#### チャレンジ精神

- 変化・失敗を恐れず、学び続け、広い視野と豊かな想像力、先見性を持ち、自らの持てる力を最大限に活用し、職務に挑戦する

#### プロ意識

- 自らの仕事に対して「誇り」と「自信」を持ち、組織に貢献する
- 仕事を成し遂げる高いプロフェッショナル意識を持って職務に取り組む

### 職員に求められる能力

職位等によって求められる度は異なるが、職員として共通して求められる能力

職務遂行能力	対人関係能力	概念化能力
業務を進める上で必要な知識や技能 【実務担当者に求められる】	内外の関係を構築し、目標に向け業務を進めていく能力 【どの職位であっても必須】	複雑な事象を概念化し、物事の本質を把握する能力 【上位の職位ほど求められる】

### 現状において職員が強化すべき能力

観点	専門性の維持・向上	政策の企画立案・推進	組織力の向上
能力	専門的な知識や技能を習得・活用する能力など	前例や経験にとらわれず課題解決に導く能力など	周囲を巻き込み組織目標の達成を図る能力など

## 3 人材育成の基本的な考え方

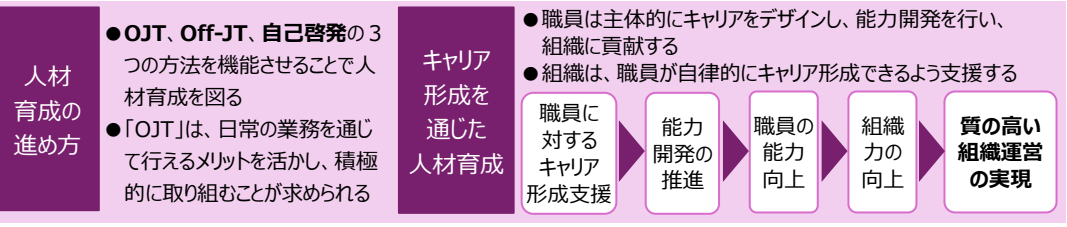
### 人材育成を推進する枠組

人材育成視点の人事管理	人材育成を支援する取組
人事異動、昇任・昇格、人事評価等の各制度を職員の意欲や能力を高めていく視点を持って整備・運用	職場での人材育成がより一層機能するよう、職場における人材育成活動の支援を行う DX 人材育成を支援する取組 DX の推進に向け、各種研修の実施や学習教材を提供し、職場における人材育成活動の支援を行う

人材育成がより機能するための制度・研修

### 職場での人材育成

人を育てる 職場 マネジメント	人を育てる 職場環境
管理監督者が、仕事を進める過程全体を人材育成の機会としてとらえ、日々のマネジメントを行う	管理監督者が、学び教え合う職場環境づくりに取り組み、職員相互の成長、チーム力の向上につなげる



## 4 人材育成における責務と役割

責務	職員	職員自身が、組織の中における自己の役割を認識し、自己のキャリアについて考え、能力開発に努める。DX 推進の必要性・重要性について理解を深め、積極的に業務に活用する姿勢を養う。
	管理監督者	部下職員の能力を引き出し、成長を促すとともに、日常的に人材育成が行われる職場環境の実現に向けマネジメント能力を発揮する。DX の推進においては、デジタル資源（デジタル人材・デジタル技術・データ）を活用し、組織やプロジェクトをけん引する。
役割	所属（人材育成・人事部門）	業務の遂行と業務に精通した「プロ」の人材を育成する
	人材育成部門	職員人材開発センター 様々な手法により全庁的に人材育成を推進する
	人事部門（人事課）	デジタル統括室 デジタル技術及び専門的知識を持つ DX 人材を育成する
	人事部門（人事課）	各種人事制度等により職員の意欲や能力を最大限に引き出す

## 5 人材確保に向けた基本的な考え方

- 優秀な人材を確保することはますます重要
- 多様な人材の確保に向けた効果的な取組をさらに進めていく
- 高度な専門性が必要な専門人材については、様々な任用形態で採用

## 6 人材確保に向けた具体的な取組

