

大分市人材育成・確保基本方針

City of Oita Talent Management Policy

2025（令和7）年3月

概要版



「誰もが“幸せ”を実感できるまちOITA」の実現に向けて、

情熱をもって業務に取り組むとともに、市民一人ひとりと真摯に向き合い、相手の立場に寄り添いながら、常に最善の市民サービスを提供することで、市民に信頼される職員を目指します

1. 本方針の趣旨

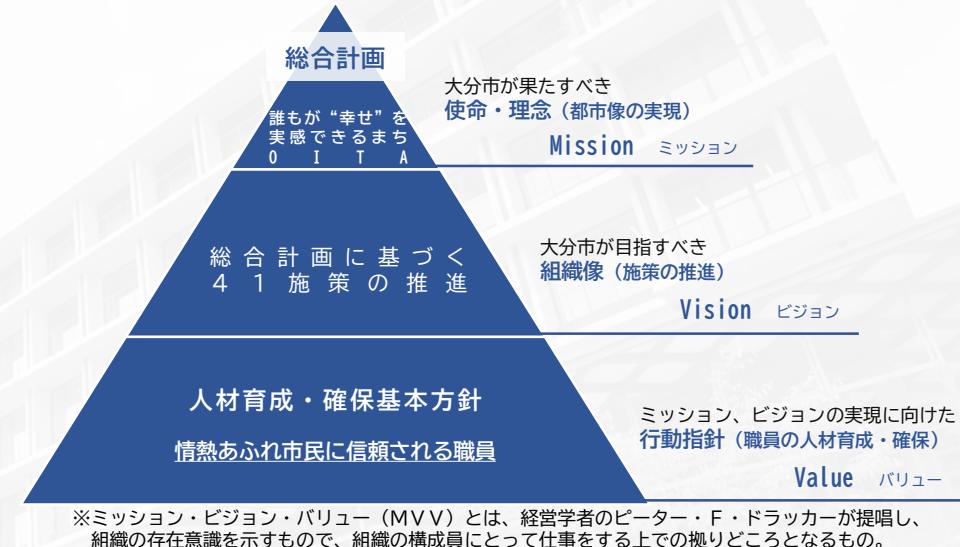
本方針は、「大分市総合計画」の目指すまちの姿（都市像）の実現に向けて、本市の目指す職員像、求められる人材及び行動指針等を明確化し、市民の期待に応えることができる職員の人材育成・確保の基本的方向性を示すものです。本方針により、職員一人ひとりが人材育成の手法や研修制度の目的を理解し、自らの能力開発に積極的に取り組むとともに、各職場においては職員が安心して働く職場環境づくりに努めていく必要があります。

また、今回の改正に当たっては、これまでの本市人材育成基本方針の基本的な考え方などを踏襲しつつ、国的新たな策定指針「人材育成・確保基本方針策定指針」における必要事項を盛り込むものとします。

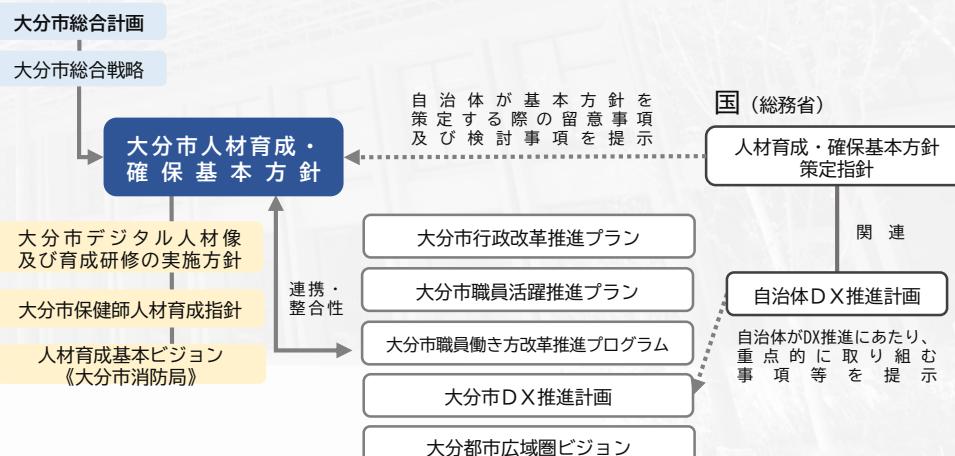
2. 本方針の位置づけ

本市の最上位計画である「大分市総合計画」に掲げる諸施策を着実に推進するため、その屋台骨となる職員の人材育成・確保を行うものです。なお、本方針に記載する取組内容については、個別に十分な協議を行った上で実施の判断を行います。

また、「大分市総合戦略」をはじめ、「大分市行政改革推進プラン」「大分市職員活躍推進プラン」「大分市職員働き方改革推進プログラム」「大分市DX推進計画」「大分都市圏広域圏ビジョン」等の各種関連計画との連携・整合性を図ります。



※ミッション・ビジョン・バリュー（MVV）とは、経営学者のピーター・F・ドラッカーが提唱し、組織の存在意識を示すもので、組織の構成員にとって仕事をする上の拠りどころとなるもの。



3. 目指す職員像・求められる人材

情熱あふれ市民に信頼される職員

求められる人材

1 公務員としての誇りと使命感、高い倫理観を有し、自らの能力の向上等に努める職員

2 社会環境の変化に迅速に対応し、積極的にチャレンジしながら成長を続ける職員

3 市民の視点を持ち誠実に職務を遂行するとともに、地域づくりに貢献する職員

4. 職員に求められる能力

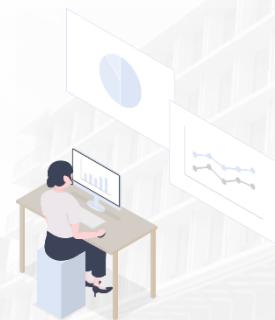
全職員に求められる4つの能力

対人関係能力

職務遂行能力

政策総合能力

自己管理能力



5. 職員、管理監督者の責務

職員の責務

職員は、全体の奉仕者として高い倫理観や使命感、人権意識等をもって、公平・公正に職務を遂行するとともに、常に自らの能力開発を図り、自己研鑽に努めるものとします。

管理監督者の責務

大分市職員は、情熱をもって業務に取り組むとともに、市民一人ひとりと真摯に向き合い、相手の立場に寄り添いながら、常に最善の行政サービスを提供することで、市民に信頼される職員を目指します。

管理監督者に求められる3つの能力

組織目標達成能力

人材育成・労務管理能力

総合的な危機管理対応能力



管理監督者は、人材育成を行う上で極めて重要な役割を担っており、その取り組む姿勢が職員の意識や職場環境に大きな影響を及ぼすことから、自ら率先して自己啓発へ取り組むものとします。また、所属職員の職場内での状況や役割、能力等を十分把握し、職員一人ひとりの能力開発について積極的な支援を行うものとします。

6. 人材育成・確保に向けた取組3本柱

人材育成

1. 人を育てる人事管理

- (1) 職員の人材育成及び人員配置
- (2) 職員のキャリア形成支援
- (3) 職員の成長につながる人事評価
- (4) デジタルを活用した人事管理

3. 人材の育成手法の充実

- (1) 基本研修の充実
- (2) 補完研修の充実
- (3) DX研修の実施

2. 人材の育成プログラムの整備

- (1) 効果的な職員研修計画の策定
- (2) 多様なニーズに対応した人材育成方針



人材確保

1. 「選ばれる組織」になるための魅力発信

- (1) 戦略的な採用プロモーションの実施
- (2) インターンシップ制度の充実

2. 多様で有為な人材の確保・定着

- (1) 柔軟な採用試験の実施等
- (2) 職員の定着に向けた取組
- (3) 障がい者雇用の推進

職場環境整備

1. ウェルビーイングの実現

- (1) 業務の効率化と柔軟な働き方
- (2) 仕事と生活の両立支援

2. こころとからだの健康づくりの推進

- (1) 職員の健康保持・増進
- (2) ハラスメント・不祥事の防止

7. 取組3本柱に基づく取組内容

(大項目)

人を育てる人事管理

人材育成

人材の育成プログラムの整備

人材育成手法の充実

人材確保

「選ばれる組織」になるための魅力発信

多様で有為な人材の確保・定着

職場環境の整備

ウェルビーイングの実現

こころとからだの健康づくりの推進

(中項目)

職員の人材育成及び人員配置

職員のキャリア形成支援

職員の成長につながる人事評価

デジタルを活用した人事管理

効果的な職員研修計画の策定

多様なニーズに対応した人材育成方針

基本研修の充実

補完研修の充実

DX研修の実施

戦略的な採用プロモーションの実施

インターンシップ制度の充実

柔軟な採用試験の実施等

職員の定着に向けた取組

障がい者雇用の推進

業務の効率化と柔軟な働き方

仕事と生活の両立支援

職員の健康保持・増進

ハラスメント・不祥事の防止

(小項目)

市民感覚のある職員の育成

多様性を踏まえた人員配置

自己申告制度等の積極的な活用

職員のチャレンジ精神の醸成

公正な人事評価の実施

面談を通じた人材育成

デジタルを活用した人事管理

職員研修計画に基づく人材育成

府内デジタル人材の育成

階層別研修

職場研修(OJT)

実務研修

派遣研修

DX研修の実施

効果的な採用情報の発信

採用プロモーション計画の策定

体験型インターンシップの実施

若手職員との意見交換会

採用チャネルの多様化

新たな採用試験の導入検討

採用予定者への支援の充実

若手職員への手厚い研修

業務の改革・改善

柔軟な働き方の検討

年休取得促進の取組強化

職員の健康づくりのサポート

長期療養者の職場復帰への支援

ハラスメントの防止

不祥事の防止

適性を見極めた人材育成

女性職員の積極的な登用

派遣研修等による能力開発の充実

社会貢献活動等の兼業制度の調査・研究

人事評価結果の活用

職員研修成績の検証

各種専門人材の育成

自主任研修

啓発研修

大分県自治人材育成センター研修

市役所のしごと情報の充実