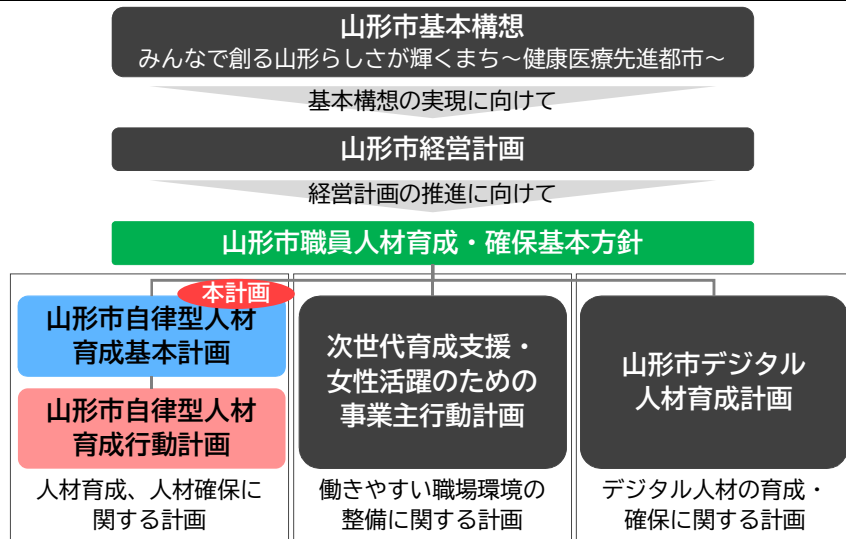


山形市自律型人材育成基本計画（概要版）

I はじめに

- 山形市自律型人材育成基本計画は、人口減少や人材獲得競争の激化、行政課題の複雑化・高度化、デジタル化などの環境変化に対応し、本市が「自律型人材」を計画的に育成・確保していくための計画です
- 本計画は「山形市職員人材育成・確保基本方針」の下位に位置づく計画として、自律型人材の育成・確保に向けた課題と対応方針を示すものです

本計画の位置づけ



II 山形市の自律型人材育成ビジョン

- 自律型人材とは「チャレンジ精神を持って、自分から行動できる人材」であり、求められる能力をスキル・マインドの2つの分類でより詳細に定義しています

自律型人材の職員像

チャレンジ精神を持って、自分から行動できる人材

自律型人材になるために求められるスキル・マインドを定義

スキル	1	背景まで見立てる	マインド	1	前向きに挑む
	2	目標と道筋を描く		2	柔軟にバランスをとる
	3	調整しながら動かす		3	誠実にやり切る
	4	先回りで備える		4	振り返って成長する
	5	対話して形にする		5	受け止めて共感する
	6	実践して伸ばす		6	未来を読む

III 人材育成・人材確保の対応方針

- 自律型人材の育成・確保を人材育成・人材確保の各制度から総合的に推進するための「あるべき姿」、「現状とのギャップ」、「あるべき姿実現に向けた具体的な方向性」を示しています

分類	基本方針のテーマ	基本計画の対応方針
① 人材育成	管理・監督職のマネジメント能力向上	1. 管理・監督職向け研修の整理とスキル向上 2. マネジメントに対する評価の導入 3. メンター面談の実施 4. キャリアプランの作成支援 5. 自律型人材ロールモデルの情報発信 6. 複線型人事による自律的なキャリア形成支援
	キャリアデザインの支援	7. 評価プロセスの見直しと評価分布の最適化 8. 新規採用職員向けオンボーディングの強化 【再掲】1. 管理・監督職向け研修の整理とスキル向上 9. 360度評価の実施 【再掲】2. マネジメントに対する評価の導入 【再掲】7. 評価プロセスの見直しと評価分布の最適化
	チャレンジを支援する組織風土の醸成	10. 異動判断プロセスの最適化 11. 庁内公募制度の活用による挑戦機会の提供 12. スキルマップによる研修体系の見直し 13. 研修計画の効果測定と改善サイクルの構築 【再掲】1. 管理・監督職向け研修の整理とスキル向上
	職場研修（OJD）の充実	
	人事評価制度の見直し	
	適材適所の人事配置	
	研修環境の整備	
② 人材確保	多様な試験方法の検討	1. 面接評価基準の整理・可視化 2. 面接資料の見直し 3. 生成AIを活用した面接補助 4. 面接官の育成

IV 今後の取組

- 自律型人材育成を推進するため、令和8年度には自律型人材育成行動計画において具体的な施策の検討を進め、令和9年度以降に計画の実行・施策の運用を開始します

