

富津市職員人材育成基本方針



平成24年2月

富 津 市

目 次

序 章 富津市職員人材育成基本方針の改定	1
1 改定の趣旨	1
第1章 人材育成の基本的な考え方	2
1 人材育成の意義	2
2 目指すべき職員像	2
3 職務別に求められる役割と必要とされる主な能力	3
第2章 人材育成の取組	5
1 基本的な考え方	5
2 職場環境の整備	6
3 人事管理の方向	6
第3章 能力開発の支援	7
1 職場研修（OJT）の推進	7
2 職場外研修の充実	7
3 自主研修（自己啓発）の促進	7
職員研修の体系	8
第4章 人材育成推進体制の整備等	9
1 管理監督者	9
2 人材育成担当部門	9
第5章 おわりに	10

序 章 富津市職員人材育成基本方針の改定

1 改定の趣旨

富津市においては、平成10年12月に策定した「人材育成に関する基本方針」により職員研修の充実及び多様化、人材育成のための総合的な取組みの推進、人材育成推進体制の整備等を掲げ人材育成を行ってきました。

また、各地方公共団体においては、そのおかれている厳しい環境に対応していくために行財政改革が進められており、少数精鋭主義による能率的、効率的な行政運営を行っていくことが要請されております。

公務員制度改革が進められている中で、富津市においても、取り巻く環境は大きく変わり、財政の硬直化、少子高齢化、人口減少などによる職員の減少、仕事の増加、住民意識の高まりなど、あらゆることが厳しくなっております。

これらの課題に対処するための一つとして、平成22年2月に「富津市行財政改革大綱（第三次）」を策定し、改革の重点事項として「よりよい行政サービスの提供」の一つに、「人材育成の推進」を盛り込み、この行財政改革大綱を基に策定した「富津市行財政改革推進実施計画」において、「人材育成基本方針の見直し」を実施することにしました。

本基本方針は、職員の能力開発を総合的・効果的に推進するため全職員に富津市職員として「目指すべき」職員像を明確にし、富津市を担う職員を育成するために人材育成のあり方を見直したものです。

第1章 人材育成の基本的な考え方

1 人材育成の意義

職員一人ひとりが現在の状況と自己の使命を認識し、主体的に考え行動するとともに、複雑化・多様化する住民ニーズに柔軟かつ的確に対応し、常に住民福祉の向上のため、自ら進んで能力の開発に努めて質の高い行政サービスを提供する責務を果たさなければなりません。

その手段として、人材育成の取組みを推進します。

2 目指すべき職員像

「自己啓発を積み重ね、大きく変化対応していく改革力のある職員」



(具体的には)

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">(1) 住民満足度を高められる職員
住民サービスの時代にあって、地域の最大サービス業である自覚を持った職員(2) 仕事の効率と質を上げられる職員
コスト意識を持ち、効率的に職務に取り組む職員(3) コミュニケーション力のある職員
住民の意図を汲取りながら話すことができる職員(4) マナー、倫理を守る職員
信頼を得る努力と実行ができる職員(5) 柔軟な発想で行動力のある職員
前例踏襲及び事なかれ主義などの停滞型思考ではなく、新しい課題や困難な課題にチャレンジできる職員 |
|---|

3 職務別に求められる役割と必要とされる主な能力

具体的に職員に求められる役割と必要とされる主な能力は、それぞれの職務の級に応じて次のとおりとなります。

職務の級	職名又は役職名	基本的な役割	能力
8級	部長	各部門の最高責任者 市政全般を視野に入れた部業務の統括 部組織の管理運営 住民・議会・関係団体等との重要な折衝・調整	指導力（リーダーシップ） 職務知識 政策形成能力 判断力・決断力 組織管理能力 人材育成能力 折衝・説明能力
7級	課長 （相当職を含む）	課の施策の基本的方針・構想の確立 課全体の業務の企画・進行管理 課員の指揮・監督 関係機関との連携及び住民・議会との折衝・調整	政策形成能力 職務知識 業務企画管理能力 情報管理能力 意思決定能力 職務知識 組織管理運営能力 折衝・説明能力
6級	課長補佐 （相当職を含む）	施策立案の総括 施策の企画と遂行の統括 業務の調整 職場の活性化 課長の代行	政策形成能力 企画力・計画力 調整能力 指導力 情報収集・活用能力 目標管理能力 職務知識

職務 の級	職名又は 役職名	基本的な役割	能 力
5 級	係長 (相当職 を含む)	施策の立案 施策の実施計画の立案及び進行管理 係員の指揮監督及び係の総括 高度かつ専門的な業務処理	政策形成能力 計画力 管理能力 指導力 人材育成能力 高度な事務処理 能力 情報収集・分析 能力
4 級	副主査	特命若しくは専門事項の調査 目的意識を持った課題発見、解決 係長等の補佐及び後輩の指導	情報収集・分析 能力 専門知識・技能 問題発見・解決 能力 判断能力 職務知識 人材育成能力
3 級	主任主事 (相当職 を含む)	相当高度の知識、経験に基づく正確かつ迅 速な業務処理 業務の工夫・改善	理解力 知識・技術 応接 専門知識・技能
2 級	主事	正確かつ迅速な業務処理 行政全般にわたる幅広い視野を備えた業 務への取り組み	事務処理能力 職務知識
1 級	主事	市職員の基本的役割と責任の自覚 組織への対応	基礎的知識・技 能 倫理性、責任感 協調性 規律性（自己責 任）

第2章 人材育成の取組

1 基本的な考え方

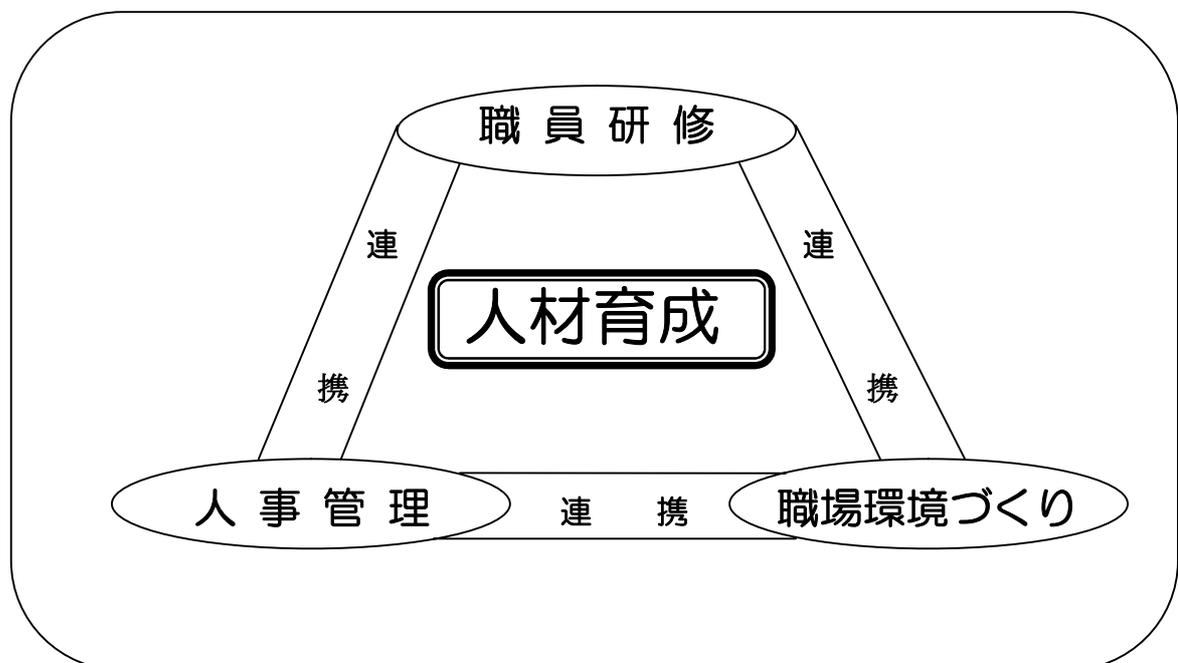
人材を育成するには、「自己啓発」をどのように促すかがポイントとなります。

職員の意識改革と能力開発を効果的に進めるには、自らが能力開発意欲を持ち、新しい知識や考え方を学び、能力を高めようとするモチベーションを引き出す仕組みが重要となります。

職員は、組織の中で様々な業務や職場を経験し、日々課題の解決に取り組みを重ねることにより成長していきます。

したがって、人材育成の推進には、体系的に実施される「職員研修」により能力開発を進めることも重要ですが、「職場環境づくり」や異動・昇任等を通じた「人事管理」などの各分野にわたり取り組むことで相乗効果が発揮されます。

本市では、人材育成を効果的・効率的に進めるため「職場環境づくり」、「人事管理」及び「職員研修」を相互に連携させて、何ごとにも積極的にチャレンジしていく職員の育成を図ります。



2 職場環境の整備

職場は、職員が日々業務に取り組み、その成長を実感できる場であり、職場における業務の経験、上司、先輩、同僚、後輩からの指導、互いの影響、刺激から技術や技能、知識などを身につけて能力を高めていきます。

このように、職場は、職員の成長に最も強い影響を与える場といえます。職場での人材育成の推進は、業務の効率的・効果的な遂行が不可欠であるとともに、職員の意欲を引出し、やりがいを生み出すことにもつながります。特に、職場内の活力や環境は育成を大きく左右します。

このため、各職場における職員を育てるための環境づくりと職場研修（OJT）などの取組みを積極的に進めていきます。

3 人事管理の方向

仕事に対する意欲は、職員の能力開発や能力発揮のきっかけとなり、人を育て組織にも活力を与えることとなります。人材育成を効果的に推進するためには、いかにして職員が仕事に対してやる気をもてるかを人事管理の面から考えて人材育成に取り組んでいく必要があります。

このため、採用方法の検討や人事交流の実施、人事ヒアリングの充実及び自己申告制度の有効活用などにより、職員の持つ職務遂行能力が十分発揮できるための適材適所の人事配置、職員の能力・適性・業績等を公正・公平に評価できる人事評価制度の充実などを図っていきます。

第3章 能力開発の支援

職員一人ひとりの持てる能力を最大限に伸ばすため、「研修の三本柱」である職場研修、職場外研修、自主研修（自己啓発）のそれぞれの特徴を活かしながら人材育成を図っていきます。

1 職場研修（OJT）の推進

職場研修は、職場における日常業務の疑問などを解決する最適の場であり、また、職員一人ひとりの特性に応じたきめ細かな指導が可能なため、能力の開発や向上に大きな効果が期待でき、人材育成の中心的な役割を担っています。

このため、職場研修に対する意識向上や職場研修を進めやすい環境づくりに取り組んでいきます。

2 職場外研修の充実

職場を離れて実施する職場外研修は、それぞれの職階や職務の状況に応じて基本的知識や技術を体系的に学ぶ手法として効果的であり、一定期間職場を離れる研修なので集中的にできるとともに、研修参加者同士の交流から、互いの刺激や意欲の喚起など付随的な効果も期待できます。

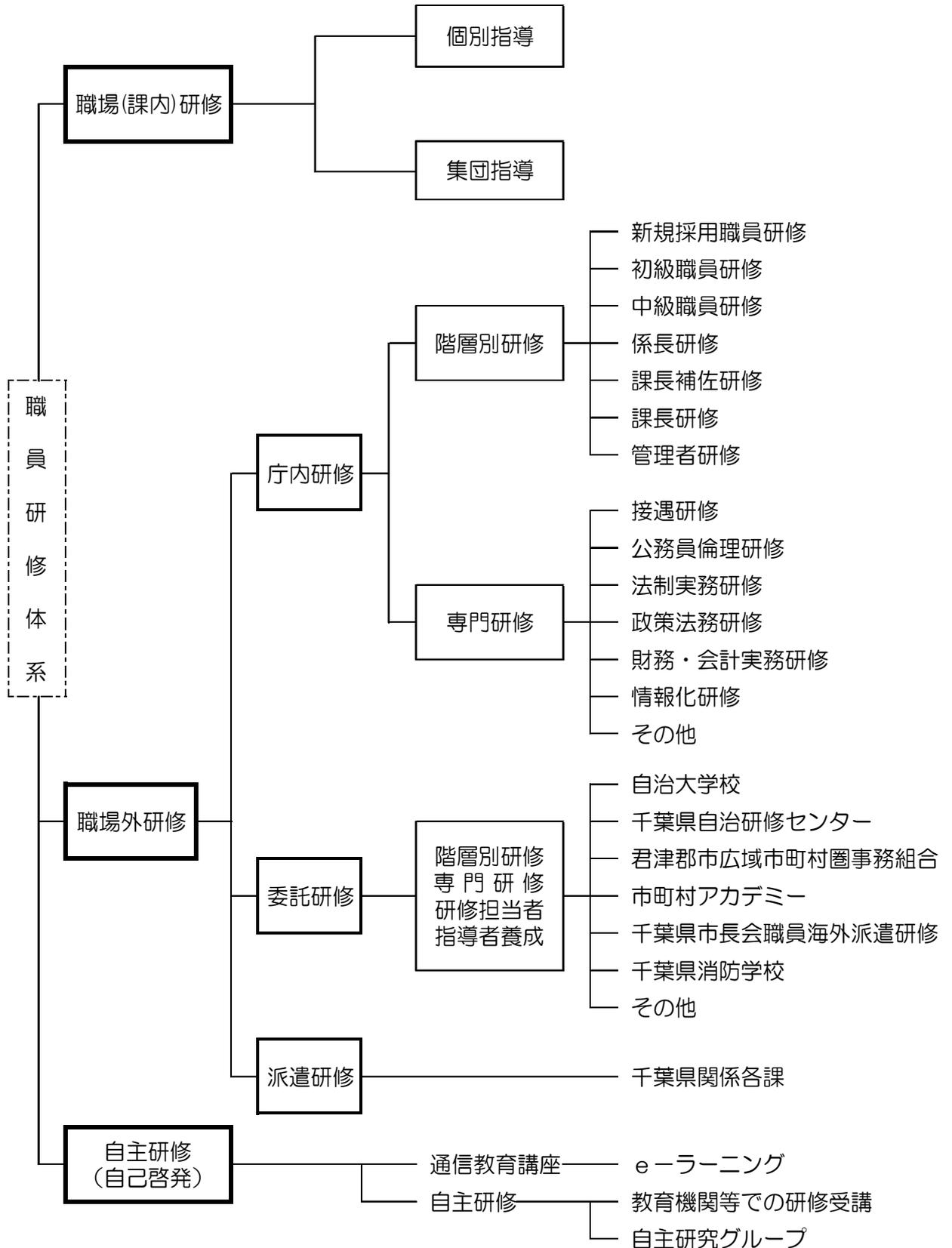
このため、その利点を十分活かし職場外研修の充実を図っていきます。

3 自主研修（自己啓発）の促進

自己啓発は、職員自身の学習意欲や向上心が欠かせないことから、職務遂行に必要な知識、技能、姿勢等の習得のため意欲的に研修に取組み、その成果を職務に反映させていくことが本市の行政運営に大いに活かされるものと考えます。

このため、職員自身はもとより、職員が自己啓発の必要性を認識するきっかけづくりや情報提供、自己啓発に取組みやすい職場環境づくりに努めていきます。

《人材育成に向けた職員研修の体系》



第4章 人材育成推進体制の整備等

人材育成を効果的に進めていくため、管理監督者の意識改革と積極的な取り組みを促すとともに、人材育成担当部門の体制を強化・充実していきます。

1 管理監督者

管理監督者は、職員一人ひとりの能力と適性を的確に把握し、職員の意欲を高め能力を引出していく立場にあり、その人材育成に対する取り組み姿勢が職員の意識や職場の雰囲気には大きな影響を与えることから、人材育成を推進していくうえで極めて重要な役割を担っています。

また、職場環境の整備は、管理監督者の職務であり、全ての職員に能力開発の機会が均等に与えられるよう配慮するとともに、効果的・効率的に行われるよう職場環境を整備し、職員の自己啓発意欲を高めるよう、職場環境づくりを積極的に行う必要があります。

このため、日頃から部下の育成、指導を意識して行い自身も指導育成能力や統率力、コミュニケーション能力などの組織管理能力や政策管理能力の向上に努めていくこととします。

2 人材育成担当部門

人材育成を効果的に推進していくためには、職場環境、人事管理などの改善や研修の充実を図り、職員一人ひとりが意欲を持って自己啓発などに取り組むことができる環境整備が必要です。

このため、人材育成担当部門は、関係機関や各部署との連携を図りながら、職員ニーズの把握に努め人材育成を効果的・系統的に推進し、職員が意欲的に仕事に取り組めるよう組織的な支援をするとともに、人材育成に関する研究や情報の収集・発信機能の強化・充実を図っていきます。

第5章 おわりに

これからの行政は、市民の視点に立ち、行政サービスの質を絶えず向上していかなければなりません。そのためには、「意識改革」のできる職員になることが必要です。

この「意識改革」を進めるため、基本方針に基づく様々な取組みにより、より高い能力や意欲を持った職員を育成していきます。

なお、この基本方針は、社会情勢の変化などに柔軟に対応し、必要に応じて見直しを行い、内容の充実を図っていきます。