

# 富津市職員人材育成基本方針 行 動 計 画

(平成26年度～平成28年度)



平成25年11月  
富 津 市

# 目 次

第1章 計画策定の目的	－ 1 －
第2章 計画期間	－ 1 －
第3章 人材育成の推進体系	－ 1 －
第4章 実行計画	－ 2 －
1 職員研修	
(1) 研修制度の充実	－ 2 －
① 職場研修制度（O J T）と部下育成・マネジメント能力の強化	
② 新規採用職員研修の充実	
③ 外部団体派遣研修の推進	
④ 自己啓発支援の充実	
⑤ 自主政策研究グループへの支援	
2 人事管理	
(1) 採用試験制度の見直し	－ 3 －
① 富津市への就職意欲が湧く募集要項の作成	
② 面接試験の充実と面接官研修の実施	
(2) 即戦力の確保	－ 4 －
① 再任用制度の導入	
(3) 人事管理基準の確立	－ 4 －
① 若年層のジョブローテーションの確立	
② 自己申告制度の充実	
③ 人事評価制度の導入	
④ 希望降任制度の導入	
3 職場環境づくり	
(1) ワーク・ライフ・バランスの推進	－ 6 －
① 育児休業、自己啓発等休業などの取得促進	
(2) 良好なコミュニケーションの形成	－ 6 －
① 職場研修制度（O J T）と部下育成・マネジメント能力の強化【再掲】	
(3) 職員の健康管理の推進	－ 6 －
① 産業医・保健師による健康指導	

## 第1章 計画策定の目的

平成24年2月に策定した「富津市職員人材育成基本方針」では、これからの本市を担っていく職員の目指すべき姿、職員像を明らかにするとともに、職員研修や人事管理、職場環境づくりの連携を図っていくこととしています。

また、第四次富津市行財政改革大綱においても、市民が満足する行政サービスを提供できる「質」の向上を目指した人材育成を第一に掲げており、市の最重要課題として位置づけられています。

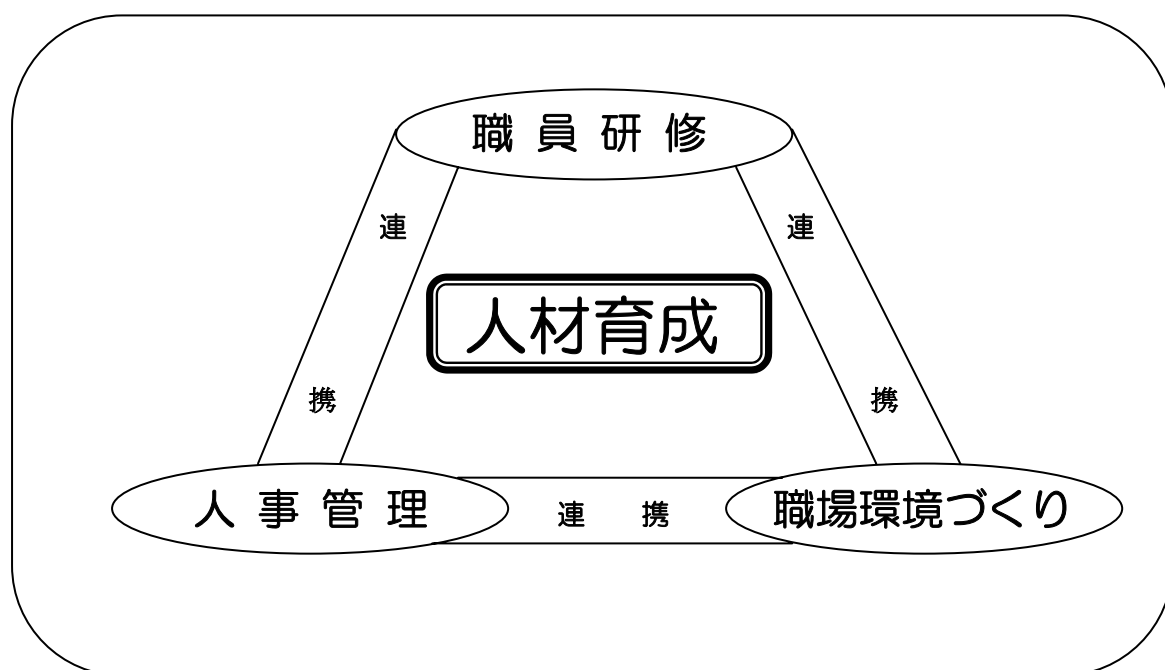
以上を踏まえ、本計画の策定にあたっては職員アンケートを実施し、その結果も参考にしながら、基本方針を着実、かつ、的確に実行するため策定しました。

## 第2章 計画期間

変化の著しい社会情勢や市民ニーズに対応するため、計画期間は平成26年度から28年度までの3か年とし、実施状況を踏まえながら、必要に応じて見直しを行います。

## 第3章 人材育成の推進体系

本市では、人材育成を効果的・効率的に進めるため、「職員研修」、「人事管理」及び「職場環境づくり」を相互に連携させ、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。



## 第4章 実行計画

### 1 職員研修

#### (1) 研修制度の充実

① 職場研修制度（OJT）と部下育成・マネジメント能力の強化		
目的・実施内容	職場は仕事を行う場であると同時に「人を育てる」場であるという認識のもと、柔軟な人材育成と組織の活性化を図るため、上司が部下の個々の状況に応じ的確に助言・指導を行う環境を整備する。	
取組スケジュール	継続実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理監督者の意識改革と積極的な取組みを促す研修の実施</li> <li>・新規採用職員に対して、採用後の追跡調査のためのアンケートを実施し、問題点の把握と必要に応じて助言を行う。</li> </ul>
	平成26年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員マニュアル（職員全体の共通認識による行動基準）の作成</li> <li>・面談シートの作成、課内職員の定期面談の実施</li> <li>・課内ミーティングの実施</li> </ul>
	平成27年度	↓
	平成28年度	↓

② 新規採用職員研修の充実		
目的・実施内容	質の高い行政サービスを提供していくための人材育成の一環として、新規採用職員育成の充実を図るため、配属後にスムーズに仕事に取り組めるよう社会人、市の職員としての基礎の習得に重点を置いた研修内容に見直す。	
取組スケジュール	(平成25年度)	〔研修内容検討〕
	平成26年度	実施
	平成27年度	↓
	平成28年度	↓

③ 外部団体派遣研修の推進		
目的・実施内容	地域課題への取り組みや業務の進め方、コスト意識などを学び、今後の行政運営に活かすため、外部団体への派遣を推進する。	
取組スケジュール	平成26年度	派遣先団体の検討・協議
	平成27年度	実施
	平成28年度	↓

④ 自己啓発への支援		
目的・実施内容	個々の職員の資質の向上を図るため、eラーニング・通信教育研修などの情報提供や受講希望者の公募を行うことにより、職員の自発的な能力開発、自己実現を目指し取り組む姿勢への支援を行う。	
取組スケジュール	平成26年度	継続実施
	平成27年度	↓
	平成28年度	↓

⑤ 自主政策研究グループへの支援		
目的・実施内容	行政サービスの向上や職員の資質向上を図るため、市行政一般についての行政課題や事務能率改善などの調査研究を自発的に行うグループに対して支援を行う。	
取組スケジュール	平成26年度	職員がより取り組みやすく、効果的な研修、研究成果が得られるよう支援内容を検討
	平成27年度	実施
	平成28年度	↓

## 2 人事管理

### (1) 採用試験制度の見直し

① 富津市への就職意欲が湧く募集要項の作成		
目的・実施内容	有能な人材を広く集めるため、採用試験案内に仕事の内容ややりがいなど各担当の先輩職員のコメント等を掲載し、受験者が富津市の職員の仕事に対してイメージを持ちやすくするよう内容の充実を図る。	
取組スケジュール	平成26年度	継続実施
	平成27年度	↓
	平成28年度	↓

② 面接試験の充実		
目的・実施内容	<p>自己の使命を認識し、時代の変化に対応できる自己成長意欲を備えた人材を採用するため、面接試験方法を見直す。</p> <p>また、現代社会に生きる若者の気質を理解したうえで、公務適性、ストレス耐性、コミュニケーション能力や問題解決能力を備えた人材を見極めるため、面接官研修実施を検討する。</p>	
取組スケジュール	平成26年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 集団討議式試験の導入実施</li> <li>・ 面接官研修実施の検討</li> </ul>
	平成27年度	実施
	平成28年度	↓

## (2) 即戦力の確保

① 再任用制度の導入		
目的・実施内容	<p>多様化する行政課題に的確に対応するため、長年培った経験や能力に基づいた知識や技術の継承を図る再任用制度を導入する。</p>	
取組スケジュール	(平成25年度)	〔制度内容検討〕
	平成26年度	実施（制度施行）
	平成27年度	↓
	平成28年度	↓

## (3) 人事管理基準の確立

① 若年層のジョブローテーションの確立		
目的・実施内容	<p>基礎能力の養成や自己の適性発見を行い、バランスの取れた能力開発を図るため、採用後の一定期間内に異なる分野（窓口部門、事業部門、管理部門）を計画的に経験させる。</p>	
取組スケジュール	平成26年度	実施（職務内容の異なる職場をバランスよく経験できるように、人事異動を行う。）
	平成27年度	↓
	平成28年度	↓

② 自己申告制度の充実		
目的・実施内容	職員の自発的なキャリア形成や能力開発を促進し、活力のある組織づくりを図るため、職務に対する意欲や適性などを十分に意思表示できる制度に充実させる。	
取組スケジュール	平成26年度	現在の自己申告書の様式を見直すとともに、人事評価、人事異動、ジョブローテーション、希望降任と連動した制度の仕組みをつくる。
	平成27年度	実施
	平成28年度	↓

③ 人事評価制度の導入		
目的・実施内容	職員一人ひとりがより高いレベル（質・量）の仕事ができるよう、能力とやる気を高めるための人材育成と連携した人事評価制度を導入し、試行と改善を重ねながら定着化を図る。	
取組スケジュール	(平成25年度)	〔 基本方針、マニュアルの策定 〕 〔 委員による仮試行 〕
	平成26年度	・試行、検証、改善 ・規程の整備
	平成27年度	実施
	平成28年度	↓

④ 希望降任制度の導入		
目的・実施内容	個人の能力と意欲に応じた任用を行うことにより、本人の心身の負担軽減、組織の活性化などを図るため、心身の健康、家庭事情などによる自らの意思に基づいた降任制度を導入する。	
取組スケジュール	平成26年度	・制度内容の検討 ・降任希望がある職員の把握
	平成27年度	実施（制度施行）
	平成28年度	↓

### 3 職場環境づくり

#### (1) ワーク・ライフ・バランスの推進

① 育児休業、自己啓発等休業などの取得促進		
目的・実施内容	<p>育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業など、個人の置かれた状況に応じた働き方を選択できる職場づくりを図るため、育児休業制度の取得を促進する。</p> <p>また、自発性や自主性を活かした幅広い能力開発の機会を提供することにより、公務を取り巻く社会環境の変化に対応できる職員を育てるため、自己啓発等休業制度の検討を行う。</p>	
取組スケジュール	平成26年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性職員の育児休業等を含め、制度の周知を図るためのパンフレットの作成</li> <li>・自己啓発等休業制度の策定を検討</li> </ul>
	平成27年度	実施
	平成28年度	↓

#### (2) 良好なコミュニケーションの形成

① 職場研修制度（OJT）と部下育成・マネジメント能力の強化【再掲】
------------------------------------

#### (3) 職員の健康管理の推進

① 産業医、保健師による健康指導		
目的・実施内容	<p>職員の健康を維持し公務能率の向上を図るため、定期健康診断結果等に対して産業医、保健師による健康指導を実施し、積極的に健康管理を推進する。</p>	
取組スケジュール	平成26年度	実施
	平成27年度	↓
	平成28年度	↓