

朝来市人材育成基本方針

平成19年3月

朝 来 市

目 次

1	人材育成の基本的な考え方	1
	(1) 策定の主旨	
	(2) 求められる職員像	
	(3) 職員に求められる能力	
2	人材育成の方策	3
	(1) 人を育てる職員研修	
	(2) 人を育てる人事管理	
	(3) 人を育てる職場環境づくり	
	(4) 人を育てる仕事の進め方	
3	人材育成の推進体制	6
	(1) 職員の役割	
	(2) 管理監督者の役割	
	(3) 人材育成担当課の役割	
4	進行管理	7

1 人材育成の基本的な考え方

(1) 策定の趣旨

地方分権が進展する中、本市においては、自己決定、自己責任のもと地域固有の政策課題に対応するとともに、新たな発想と地域の特色を活かした施策を展開することが求められています。

本市を取り巻く社会経済情勢は、極めて厳しい財政状況にあり、急速に進む少子高齢化、変化が著しい高度情報化に加え、住民ニーズの多様化・高度化など市民の意識も大きく変化してきています。また、持続可能な行財政運営のための各種改革を積極的に推進していかなければならない中であって、職員数の減少は避けてとおることのできない課題となっています。

このような状況に適切に対処し、市民の行政に対する満足度を高めていくためには、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚のもとに、時代の趨勢に的確に対応し、熱意と誠意をもって業務遂行に当たることのできる人材の育成を目指さなければなりません。

このため、本市の今後の職員育成について、その基本的な考え方や方向性を示し、計画的に人材育成を進めていくため「朝来市人材育成基本方針」を策定します。

今後は、この基本方針に基づき、各種施策の具体化を進め、職員の意識改革、職員の意欲と能力の向上及び組織の活性化を図り、住民サービスの向上に努めていきます。

(2) 求められる職員像

① 誠実・公平で市民に信頼される職員

行政の存在目的である「住民福祉の向上」は、行政と住民の信頼関係の上に成り立つものです。多様化・高度化する市民ニーズに対して、常に誠実な姿勢で臨み、公正・公平であることが求められます。

② 協働する職員

少子・高齢化や市民ニーズの多様化などの社会情勢の変化に対応するためには、これまでの行政が主導してきた行政サービスの提供について抜本的な見直しが迫られています。

市民・地域・行政が能力と適性に応じて役割を分担し、それぞれ力を出し合える仕組みづくりが必要です。

まちづくりの主役は市民であることを常に意識し、市民と協働してまちづくりを進めていくことが求められます。

③ 新たな課題に挑戦する職員

行政を取り巻く環境の変化に対応するためには、前例に捕われず、常に問題意識をもって自ら考え、困難な業務も失敗を恐れず、新たな課題に積極的に挑戦し、的確な判断と決断により迅速に行動することが求められます。

④ 未来を創造する職員

豊かな知識と経験を養い、広い視野で時代の変化や市民ニーズを感じ取り、未来を切り拓く夢と誇りを持つことが求められます。

⑤ 経営感覚を持つ職員

限られた資源の中で最大の効果を生み出し、効率性とスピード意識を持って業務を遂行し、仕事の成果を評価して説明責任を果たしながら変革、創造できる職員となることが求められます。

⑥ 法令を遵守する職員

公務員としての法令遵守の重要性を深く認識し、市民全体の奉仕者としての立場を自覚して、公正公平な職務の遂行に努めることが求められています。

(3) 職員に求められる能力

① コミュニケーション能力

市民や職員間のコミュニケーションを保つ能力や協働してまちづくりを推進するための必要な折衝・交渉・調整能力

② 政策形成能力

社会環境の変化や市民ニーズを正しく洞察し、効果的な政策を機敏に立案・実施してその効果を評価する能力

③ 法制執務能力

物事を法的な視点から正しく捉えるセンスや、その知識に基づく実務能力及び地域の課題解決に必要な政策案を立法化できる法務能力

④ 課題発見・解決能力

時代や環境の変化を鋭敏に察知し、新たな課題を発見できる能力や課題解決の有効な方策を企画立案できる能力

⑤ 自己管理能力

プラス思考の姿勢で、人間関係、仕事、発想と行動、心身などを管理することにより、ストレスをコントロールし、しなやかで強靱な人格を備える能力

- 管理職の職員には、上記の能力のほか、特に総合調整能力、目標達成能力、職務管理能力、責任能力、部下（人材）育成能力、組織活性化能力などが強く求められます。

2 人材育成の方策

(1)人を育てる職員研修

① 職場研修

職場研修は、特別な経費を必要としない職員の能力開発にとって最も重要な場所であり、管理・監督者が職場研修の目的と方法を職員一人ひとりに明確にしながら、職務遂行を通して効果的に能力開発を行うOJTが特に必要です。

【具体的な取組】

- ◆ 職場における課題の発見と問題解決に向けた取組
- ◆ 職場外研修等により習得した知識・技術の共有化
- ◆ OJT等を通じた職員育成指導方針に基づく統一的なOJTの実施（目標管理の徹底等）

- ◆ あさご・さわやか接遇マニュアルの徹底による接遇の向上及び研修の充実
- ◆ 職場研修における管理・監督者の役割と責任の明確化
- ◆ 管理・監督者を対象とした研修の充実・強化

② 職場外研修(派遣研修を含む)

研修主管課及び各種研修機関等で実施している階層別研修、専門研修等への参加は、新たな知識、技能を習得するとともに、職員の意識改革と視野の拡大、人的ネットワークの拡大を図るなど貴重な機会です。

この機会をより一層拡大させるため、職員が自らの意志で自主的、積極的に参加できるような応募型の研修派遣を推進します。

また、職員が自ら研究テーマを設定・企画する自主企画研修について、積極的に支援していきます。

【具体的な取組】

- ◆ 兵庫県自治研修所等の専門的研修機関への派遣
- ◆ 県・他団体への派遣研修の実施
- ◆ 政策形成能力を養成する研修への派遣及び開催
- ◆ 参加型・実践型研修の開催及び派遣
- ◆ 自主企画研修への支援
- ◆ 接遇指導者研修への派遣
- ◆ 研修成果の共有と内部講師としての活用

③ 自己啓発研修

自己啓発は人材育成の基本であり、職員一人ひとりが自分に必要な知識や能力を認識し、能力向上のために主体的に取り組むことが重要です。

【具体的な取組】

- ◆ 通信教育などのメニューの紹介・斡旋
- ◆ 自主研究グループ活動等に対する支援
- ◆ 職場外でのサークルやボランティアへの参加奨励

(2)人を育てる人事管理

① 人事評価制度の確立

職員の能力や意欲を高め組織全体を活性化させるためには、日頃の業務を通して発揮された職員の能力や成果を公正に評価し、その結果を能力開発や処遇に適切に活用する必要があります。

このため、客観的で公平性や透明性が高く、実効性のある人事評価制度を整備していきます。

【具体的な取組】

- ◆ 人事評価制度の導入
- ◆ 評価者研修の実施
- ◆ 評価結果の給与への反映の検討
- ◆ 昇任試験制度導入の検討

② 適材適所の人事配置

厳しい行財政環境の中、組織の活性化を図り住民ニーズの多様化や地方分権の進展に対応していくためには、職員一人ひとりの持つ能力を最大限に活用することが求められます。

そのためには、職員の能力や適性、意欲などを活かしたきめ細かな人事配置を実施し、職員の能力開発や能力活用に努める必要があります。

【具体的な取組】

- ◆ 育成型人事ローテーションの推進
- ◆ 自己申告制度の活用
- ◆ 複線型人事制度導入の検討
- ◆ 希望降任制度の実施

(3) 人を育てる職場環境づくり

人材育成は、職員自身の主体的な取組が最も大切です。職員の能力開発への意欲は職場の雰囲気大きく影響を受けることから、管理職は、職員が相互に啓発しあう職場風土を醸成することが重要です。

また、組織として自己研鑽に意欲を持つ職員を支援する職場の風土づくりを積極的に進めていくことが重要となります。

【具体的な取組】

- ◆ 自己啓発等の成果を発表する機会の提供
- ◆ 自己啓発支援制度の検討
- ◆ 人材育成に関する情報の提供

(4) 人を育てる仕事の進め方

職員の能力開発は、仕事を通じての側面が大きく、その効果をより高めるために

は、職場研修に限らず、仕事を進める過程自体を人材育成の機会と捉え積極的に工夫・活用していくことが重要です。

【具体的な取組】

- ◆ 目標管理の徹底や職務分担の明確化
- ◆ 情報の共有による職員間の意思疎通の円滑化
- ◆ 事業評価等の導入による職員の意識改革の推進
- ◆ O J T研修の実施

3 人材育成の推進体制

人材育成を効果的に推進していくためには、職場の学習風土づくりや人事管理制度の確立、研修の充実を図るとともに、職員一人ひとりが自らの立場と役割を自覚した主体的な取組が重要です。

また、管理・監督者自身が人材育成を担っているという自覚と部下に対する適切な指導・助言、また、こうした取組を支える人材育成担当部門の体制整備が必要です。

(1) 職員の責務

人材育成の基本は、職員一人ひとりの主体的な自己啓発の取組であり、常に学ぶ意欲、向上心や問題意識をもって、積極的に自己啓発に取り組み能力向上に努めることが重要です。

(2) 管理監督者の役割

職場における日常業務が、職員の能力開発にとって最も重要な機会であり、この機会を有効に活用していくためには、管理監督者が人材育成を推進するうえでの自身の役割の重要性を十分認識したうえで、部下に対しあらゆる機会を捉えて的確に指導、助言していくことが必要です。

また、人材の育成を大きく左右する職場環境の整備は、管理監督者の職務であり、管理監督者は、すべ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、職員の自己啓発意欲を高めるよう、職場風土づくりに積極的に取り組むことが必要です。

(3) 人材育成担当課の役割

人材育成担当課は、人材育成の各種方策を効果的に実施するため、より計画的で体系的な視野に立って人材育成計画を立案していかなければなりません。

また、職場における人材育成の責任者となる管理監督職員と連携し、人材育成

がより効果的なものになるよう努めなければなりません。このため、人材育成担当課では、毎年、研修計画を作成し、計画的な研修を実施するとともに、管理監督職員に人材育成に対する理解を求め、共同で人材育成を推し進める体制づくりを目指します。

4 進行管理

この人材育成基本方針を職員の研修に関する基本的な指針とし、毎年度その進捗状況を確認するとともに、今後更に進展する地方分権に対応して、より実効性の高い人材育成を計画的に推進するため適宜内容の見直しを行うものとします。