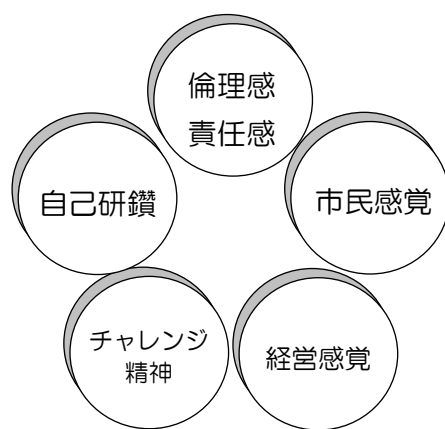


藤岡市人材育成基本方針



平成28年3月
群馬県藤岡市

目 次

はじめに	2
I 人材育成の基本的な方向	
目指すべき職員像	2
職員に求められる能力	3
職務別に求められる能力	4
II 人材育成の基本的な方策	
人事管理の基本的な方向	4
おわりに	5
◇ 参考1 人事評価の概要	6
◇ 参考2 職員研修の体系	7

はじめに

近年、少子高齢化や高度情報化の進展、環境問題への関心の高まりなど、社会を取り巻く環境が大きく変化しています。

また、地方分権が進み、市町村は住民に一番身近な自治体として、高度化・多様化する住民ニーズへの的確な対応など、地域における様々な課題に対して、自主的に取り組み、自らの知恵で解決をしていくことが期待されています。

しかし、限られた資源で、更なる厳しい環境変化への確に対応するためには、職員資質の向上を図り、一人ひとりの可能性や能力を最大限に引き出すための人づくりの仕組みを体系化し、組織としての計画的な人材育成や職場の活性化を推進していくことが必要となります。

このような状況を踏まえ、職員の能力開発と資質の向上を目指して、「藤岡市人材育成方針」(以下「基本方針」という。)を策定します。

この基本方針に基づき職員の人材育成を進め、組織の活力と市民に対する行政サービスの向上を図ります。

*人材育成基本方針

職員の能力開発を効果的に推進するため、人材育成の目的、方策など、人材育成の基本的な方針を定めたものです。

I 人材育成の基本的な方向

■ 目指すべき職員像

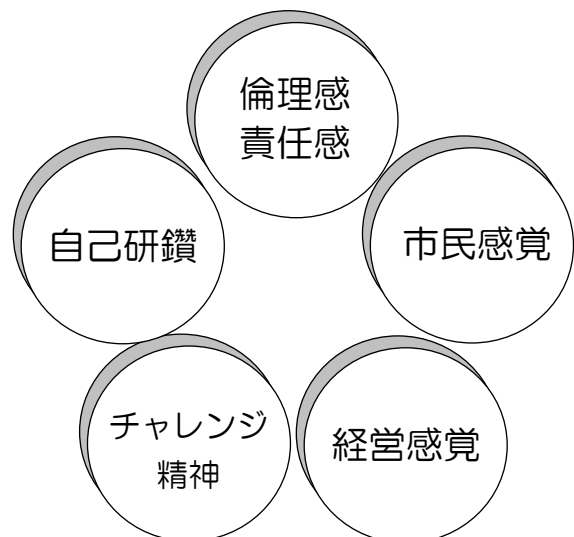
市民の期待に応え、市民の立場に立った、心のこもったサービスの提供、そして、市民協働による魅力あるまちづくりの実践や厳しい環境変化への確に対応するため、次の5つの目指すべき職員像を掲げます。

1 「倫理感と責任感」を持つ職員

全体の奉仕者としての自覚のもと、高い倫理感と強い責任感、公正・公平な行政執行に努めるとともに、親切で丁寧な対応と迅速な行動により、市民から信頼される職員

2 「市民感覚」を持つ職員

常に問題意識をもって、市民の立場を理解し、情報を積極的に提供し、市民とともに考え、市民感覚をもって課題解決に取り組む職員



3 「経営感覚」を持つ職員

経営感覚と先見性を持ち、限りある経営資源を最大限に活用し、低コストで高いレベルの行政サービスを展開できる職員

4 「チャレンジ精神」を持つ職員

前例にとらわれずに創造性・柔軟性を発揮しながら、粘り強い精神力と行動力を持って、困難な問題や新たな課題にチャレンジする職員

5 「自己研鑽」に努める職員

日々自己研鑽に努め、自らの能力を高める努力を欠かさない職員

■ 職員に求められる能力

「職員に求められる能力」は、担当する業務の内容や性質、また、職位などによって異なりますが、ここでは、能力の性質などに基づき、次のとおり区分し掲げます。

1 基本的な能力

- ①倫理感・責任感
- ②役割・課題認識・解決能力
- ③自己管理能力
- ④コミュニケーション能力
- ⑤状況判断・対応能力

2 業務遂行に必要な能力

- ①担当業務に対する知識・技術
- ②共通の制度の理解・認識能力
- ③対人折衝能力
- ④課題予知・解決能力
- ⑤ I T機器操作力

3 新たな課題への対応能力

- ①政策形成能力*
- ②政策遂行能力
- ③市民との協働能力*
- ④情報化対応能力

4 管理・監督者に必要な能力

- ①業務管理能力
- ②職員管理能力
- ③調整能力
- ④人材育成能力
- ⑤危機管理能力

*政策形成能力	具体的な政策を立案するための能力のことで、その中には、情報収集力、分析力、発想力、企画力、説得力、行動力など幅広い能力が含まれます。
*市民との協働能力	地域の課題解決に向けて、行政単独では解決できない問題がある場合、または市民だけでは解決できない問題などがある場合に、相互にお互いの不足を補い合い、ともに協力して課題解決に向けた取り組みをする能力。

■ 職務別に求められる能力

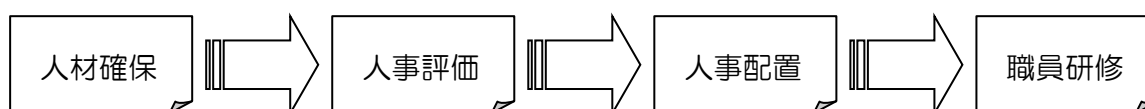
職 務	求められる能力と勤務姿勢
部長級	豊かな人間性と広い視野、高い見識を有するとともに、長期的展望に立った政策判断を行い、統率力、折衝力を発揮し、他部局等との調整を行い、行政運営にあたることができる能力等
課長級	課員等の計画的な指導育成と職場の活性化を図るとともに、組織目標の達成のため、総合的な価値判断にたち業務を関連機関と調整し、効果的に遂行することができる能力等
係長級	組織目標の達成のため、職場の実態と課題を把握し、職場の活性化を図るとともに、業務に関する他部門との調整を行うとともに職員をまとめて指導できる能力等
職 員	担当業務に精通し、計画に基づき組織目標の達成のため、常に問題意識を持って改善方法を考えながら職務を遂行するとともに、職員相互の協調性に心がけ、新しい業務についても前向きに取り組むことができる能力等

Ⅱ 人材育成の基本的な方策

■ 人事管理の基本的な方向

仕事に対する意欲向上は、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、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取り組みます。



1 人材確保（職員採用）

ア 職員採用は、知識とともに「柔軟な発想や創造性のある人材」「困難な課題に積極果敢に挑む意欲のある人材」を確保するよう努めます。

イ 将来の行政需要を見据え、中長期的な需要に的確に対応するため、採用職種*の検討を進めます。

ウ 職員の適正な配置と社会変化に柔軟に対応する組織の構築を図ります。

2 人事評価制度

人事評価制度により、個人の能力向上を促し組織の強化を目指します。

行財政環境が厳しい中、限られた人員で、市民の満足度が高い行政サービスを展開していくためには、職員一人ひとりが自己の能力を最大限に発揮していくことが重要です。

また、日常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、フィードバックすることで、自己の能力についての認識を深め、自らの能力開発への刺激につながります。

3 人事配置

職員の能力や適正、意欲などを活かしたきめ細やかな人事配置を実施し、職員の能力開発や能力活用を推進します。

4 職員研修

ア 職場研修は、特別な経費を必要としない職員能力開発にとって最も重要な機会と捉え、管理・監督者が目的と方法を明確にしながら、効果的に行う能力開発を推進します。

イ 他市との合同研修や研修担当課が実施する階層別研修は、職員としての基本的な知識や技術を体系的、集中的に習得するうえで効果的であるとともに、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となっています。今後も階層別研修プログラムの充実を図り積極的に推進します。

ウ 各種研修機関などへ派遣する派遣研修は、組織内だけでは得られない新たな知識や技術を習得できる貴重な人材育成の場となっています。今後も職員が自らの意思で自主的、積極的に参加できる派遣研修制度を検討します。

*採用職種	職員採用時の職種区分のことで、行政職では事務のほか、技術職として、建築・土木・保育士・保健師などがあります。
-------	--

おわりに

これからの行政は、まず市民の視点に立ち、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となります。

この意識改革を進めるため、人事部門は、職員の意識、職場の実態がどのような状況にあるかを常に把握する努力をし、基本方針に基づき、人事評価制度、研修制度等人材育成に関するシステムの見直しや整備に取り組み、総合的なバックアップを実行していきます。

なお、基本方針は、社会情勢の変化に柔軟に対応し、形骸化・陳腐化させないため、必要に応じ見直しを行い、より一層充実したものにしていきます。

地方分権の一層の進展により、高度化・多様化する住民の行政ニーズに対応し、住民に身近な行政サービスを提供するという地方公共団体の役割はますます大きくなっています。

また、厳しい財政状況や行政の効率化を背景に職員数は減少を続けており、個々の職員に、困難な課題を解決する能力と高い業績を挙げることが従来以上に求められる状況となっています。

人事評価制度は、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を公平に把握することで、職員の主体的な職務遂行及びより高い能力を持った公務員の育成を行うとともに、能力・実績に基づく人事管理による適材適所の人員配置を行い、組織全体の士気高揚を促し、公務能力の向上につなげ、最終的には住民サービスの土台をつくることを目的としています。

人 事 評 価 制 度

発揮した能力（能力評価）

- ◆自らの業務遂行を自己申告
- ◆面談による目標設定やフィードバック

挙げた業績（業績評価）

- ◆自らの業務遂行を自己申告
- ◆面談による目標設定やフィードバック

把握

任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用

効果的な人材育成

- ◎マネジメント能力の醸成
- ◎期待される職員像の明示
- ◎自らの振り返り、評価者との面談によるやる気増進、主体的な能力開発
- ◎評価結果の研修制度への活用による体系的な能力開発
- ◎組織、職員の士気高揚

