

長久手市人材育成基本方針

行政経営部人事課
平成28年3月

1 人材育成基本方針策定の背景

長久手市では、平成21年3月に行財政運営のための長期的なまちづくり指針として「第5次長久手市総合計画」を策定するとともに、「日本一の福祉のまち」を実現するため、平成24年度を初年度とし、平成27年度までの取組みとして「新しいまちづくり行程表」を定め、全庁を挙げて取り組んでいます。

これらのまちづくりや改革を確実に進めるためには、行政運営に携わる職員一人ひとりの意識改革と能力向上を図ることが必要不可欠です。職員が地方行政に対する使命感を持ち、社会情勢の変化に柔軟に対応した行政サービスを創造し、住民の立場にたって公務を行う姿勢が大切です。

こうしたことを踏まえて、本市ではこれからの人材育成のあり方を定め、目指すべき職員像の実現に向けて取り組んでいきます。

2 計画策定の目的

少子高齢化が進む中、人々は地域社会の中で「絆」や「つながり」の大切さを改めて認識し、市民の価値観が大きく変わってきています。こうした中で、市民の幸福度を上げるためには、市民一人ひとりに役割と居場所のあるまちを実現し、市民主体で地域の問題を解決できる仕組み作りが重要になります。

このような市民主体のまちづくりを進めるためには、自ら現場に出て市民の声を聴くことができる職員を育成する必要があります。また、家庭や地域生活において充実した時間を持つことができこそ、高い意欲を持って仕事に臨むことができるため、ワーク・ライフ・バランスの整備も必要です。

「長久手市人材育成基本方針」は、このような職員の育成を目的として策定するものです。

3 目指すべき職員像

あいさつによって顔の見える関係を築くことこそが、地域で課題を解決していくための第一歩であり、あいさつ、声掛けがすべての基本です。私たち職員はそのモデルとなるよう、自ら進んで笑顔であいさつをします。また、市民主体のまちづくりを実現させるために、地域との関わりを重視し、積極的に地域に出て市民の声を聞きます。

〈目指すべき職員像〉

笑顔であいさつをし 市民の目線で 自ら行動できる職員

4 職員に必要な能力及び態度

職員は、「目指すべき職員像」の実現に向けて、職位に応じて求められる役割を十分に理解し、職員に必要な態度や能力の向上を目指します。

(1) 職員に求められる態度

① 市民の視点・地域への貢献

現場に出て、市民の視点に立ち、市民の立場で発想ができる。また、自分の仕事が地域や市民の利益にどのように結びつくか考えて行動する。

② あいさつ

相手の目を見て、先に、誰とでも、いつでも笑顔であいさつをする。

③ 規律性

組織のルールに従い、社会通念に沿って行動し、多様な課題・問題にも倫理意識に基づき自律的に対応する。

④ 責任性

自分の職務とその役割を自覚し、与えられた職務を効率的に遂行し、仕事の遂行に責任を持って臨む。

⑤ チームワーク・対人影響力・全庁的な視野

相手の思考方法や行動傾向を認識し、人間関係を良好に保ちつつ、目標を達成するために協力して行動する。また、自分の課や担当する部門を越えて、市全体を見渡して行動する。

⑥ 挑戦

安易に前例を踏襲するのではなく、常により良い方法・手段を考えて行動する。

(2) 職員に求められる能力

① 知識・技能

専門的な知識技能をより高めるとともに、条例等関係法令への認識も深め、業務の適正化を図る。

② 企画・政策形成能力

組織目標を達成するために、自ら積極的に行動し、外部環境や内部資源等の変化を考慮して、現実性のある計画を策定する。

③ 判断・決断能力

問題や状況を的確に把握し、最適な行動や結論を導き出したり、総合的・多角的に検討して重要な意思決定を行う。

④ 表現・折衝能力

新しい枠組みや考え方に対しても柔軟に傾聴して理解し、自分の思いを相手に分かりやすく伝え、市民の理解・納得を得る。

⑤ 情報活用能力

幅広い情報収集から、効果的な分析を行い、適切な方法で報告・伝達する。

⑥ 育成指導能力

部下を公正に評価し、個性や能力に応じた能力開発を支援し、人材育成を図る。

(3) 職位に期待される役割

| 職 名 | 役 割 |
|------------|---|
| 部長・次長 | 経営幹部として、市政全体を見る視点を持ち、施策の正当性と最適性を追求した政策の意思決定に関与する。各部局の最高責任者として、そのビジョン構築を図り、所管の職員に対して施策の方向を示し、部のミッション達成を果たす。 |
| 課長・主幹 | 課の責任者として、ミッション達成に向けて、課の目標を決定し、それらを明確に所管職員に伝え、共有する。所管職員の人材育成の責任者として、職員の能力を最大限に引出し、組織風土の改革に取り組むことにより、効果的かつ効率的な業務運営を果たす。 |
| 課長補佐・主任専門員 | 課の業務遂行の先頭に立ち、課の目標を達成するために必要な業務の進行管理、課内及び他課との調整などの業務・組織管理を行う。また、課長を補佐する職として、外部との重要な調整を行う。 |
| 係長・専門員 | 係を統括し、上司や関連部署との連絡調整を図りながら所管事務の進行管理を図り、政策を立案し実施する。日常業務を通じて、所管職員の人材育成や職場の活性化を推進する。 |
| 主任級 | 経験や知識を生かして、実務の中心としての的確に質の高い業務を遂行する。自ら課題を発見し、解決策を提案し実行する。係長を補佐し、後輩職員の指導を行う。 |
| 主事級 | 公務員としての職責を自覚し、服務規律と職業倫理の遵守を身に付ける。担当業務に関する法令等の知識や社会常識を身に付け、上司や同僚と協力して、正確かつ迅速に業務を処理する。 |

5 基本的な方策

(1) 職員研修の実施

能力開発は、職員一人ひとりの自覚と意欲がなければ効果は期待できません。したがって、職員研修は本人の自覚と意欲こそが能力開発の基礎であることを十分認識し、「自己啓発」をはじめ「職場研修」、「職場外研修」の3つの柱をバランスよく組み合わせる必要があります。

今後、職員は自らの能力開発に対する強い自覚と意欲を持つことが必要であり、管理監督者も人材育成の観点からのより強い理解と支援が重要となってきます。

① 自己啓発

職員のやる気を引き出し高めるために、意識改革を図る研修などを実施し、自己啓発に繋がる情報の提供に取り組みます。

② 職場研修（OJT 研修）

職場は人材育成の中心であり、日常の業務を通じて必要となる実務知識や技術、対人能力を身につけることができる最も効果的な研修の場です。OJTにより、各職場のニーズや実態に合わせて、職員一人ひとりの状況に応じたきめ細やかな指導ができるような職場風土づくりを目指していきます。

③ 職場外研修（Off-JT 研修）

本来の業務から離れて行われる職場外研修としては、自治大学校、公益財団法人愛知県市町村振興協会研修センター等が実施する研修に積極的に職員を派遣します。

職場外研修は受講希望者を公募し、職員の意思に基づき積極的に派遣するとともに、管理監督者の理解、研修に参加しやすい職場環境づくりにも取り組みます。

(2) 人事制度の活用

① 人材の確保

行政需要の高度化・複雑多様化に効果的・効率的に対応するため、柔軟で弾力的

な任用や勤務形態の研究、専門的能力を持った人材確保策の検討などを進めます。

② 人事評価制度

人事評価制度は、仕事をより良く行うこと（組織目的の達成）や、そのことを通じて職員が成長すること（人材育成）を目的として行うものです。評価の過程における所属長と職員とのコミュニケーション、評価結果の多様な活用などの人事マネジメントを通じて、効果的かつ効率的な行政運営の実施及び能力開発や計画的な人材育成を図ることを目的としています。

③ 昇任管理

人事評価制度を活用した「能力的処遇」を行うことで、職員のモチベーションを高め、職員の資質向上に努めます。

④ 人事配置

原則として、入庁後10年で3部署を経験できるような人事配置を行い、能力育成期にある若い職員の能力開発及び能力向上の場を設けるよう努めます。また、ゼネラリスト又はスペシャリストのキャリアを選択できる複線型の人事配置を行うことで、職員の志向や特性を活かし、能力を最大限発揮できる環境を整えます。

⑤ 女性職員の職域拡大・登用

女性活躍推進法に基づき、女性のキャリアアップを支援すると共に、女性がより一層活躍できる職場環境の整備に努めます。

(3) 職場の風土づくり

職員が互いの仕事に関心を持ち、支え合うことができる組織風土を作ることで、コミュニケーションの活性化及び組織力の強化を図ります。また、職員が高い意欲を持って働くためには、ワーク・ライフ・バランスが重要です。職員のよりよいワーク・ライフ・バランスを保つために、時間外勤務の削減に努めます。

(4) 健康づくりの推進

健康相談体制を整備し、健康診断やメンタルヘルス研修、ストレスチェックを実施

することにより、心身疾患の予防と早期対応を重視した職員の健康管理の充実に努めます。

職員研修の実施

自己啓発、職場研修（OJT 研修）
職場外研修（Off-JT 研修）

人事制度の活用

人材の確保、人事評価制度、
昇任管理、人事配置、
女性職員の職域拡大・登用

職場の風土づくり

ワーク・ライフ・バランス
時間外勤務の削減

健康づくりの推進

健康診断、メンタルヘルス研修
ストレスチェック

6 今後の推進体制

人材育成を効果的に推進するために、管理監督者の自覚と部下に対する適切な指導・助言、さらにはこうした取組を支える人材育成担当部門がお互いに連携を取ります。

（1） 管理監督者

管理監督者は、職員それぞれの能力や性格に応じた指導を行いうる立場にあり、その人材育成に対する取組姿勢が職員の意識や職場の雰囲気大きな影響を与えます。そのため、管理監督者への意識啓発を図り、管理監督者に不可欠な指導力や統率力などの管理能力の向上を図ります。

（2） 人材育成担当部門

人材育成担当部門は、人材育成を効果的・系統的に推進するため、職員全体の育成体系を立てるとともに個別の取組を総合的に調整・管理していきます。

（3） 共同研修体制

高度でより専門的な研修を実施するため、愛知県、近隣市町など各団体と共同で実施する体制を整えます。