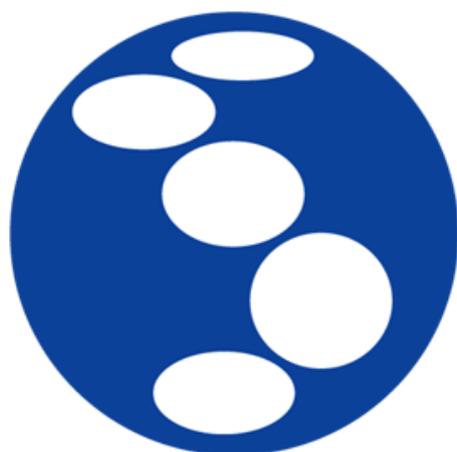


西海市人材育成基本方針



平成 1 9 年 8 月

西 海 市

も く じ

I	人材育成基本方針策定の趣旨	2
II	人材育成の方向	3
	1. 求められる職員像	
	2. 職員に求められる能力	
III	人材育成の取り組み	5
	1. 直接的な人材育成	
IV	人材育成の推進	7
	1. 職員の役割	
	2. 管理職の役割	
	3. 人材育成担当課の役割	

I 人材育成基本方針策定の趣旨

少子・高齢化の急速な進行、高度情報化進展、経済不況、環境問題、国際化など急変する社会構造の中で、西海市においても、市民の要求や価値観の多様化のもと、地場産業の振興、地域コミュニティの活性化、保健福祉や教育の充実、道路をはじめとする社会基盤の整備など様々な課題を抱えています。

これらの諸課題に取り組み市民の満足度の向上を図るためには、市民との協働による政策の実行を旨とし、自らの責任において社会変化に的確に対応できるように自治体の体質を強化することが重要です。

そのためには、職員一人ひとりが地方自治の本旨に基づき西海市職員であることを自覚するとともに、職員個々の有する可能性・能力を最大限に引き出し、業務を通じて人を育てる職場環境づくりに努めるとともに、職員研修の充実や人材育成に配慮した人事管理を行うことが求められています。

こうした視点に立ち、市民が望み市民に信頼される行政運営に不可欠な職員の能力開発を効果的に推進するため、西海市人材育成基本方針を策定し、積極的に取り組むものです。

II 人材育成の方向

新しい時代において市民満足度の向上に寄与する人材育成に当たっては、求められる職員像とその個別能力について明確にし、その能力開発・向上に努めなければなりません。

1 求められる職員像

「策定の趣旨」を踏まえ、求められる職員像として、市民全体の奉仕者としての根本基準から、次のような職員像が掲げられます。

- (1) 広い視野と柔軟性を持ち積極的に行政課題に挑戦する職員
- (2) 社会情勢を的確に捉え長期的視野にたち今後の西海市を創造する職員
- (3) 市民感覚・市民の視点で要望を捉え市民と協働する職員
- (4) コスト意識を持ち適正な改善・改革に取り組む行政経営感覚を持つ職員
- (5) 公務員としての倫理観を持ち自ら研鑽に努め市民の信頼と期待に応える職員

2 職員に求められる能力

職員に求められる能力は、担当業務や環境・状況により異なりますが、今後重点的に次の能力の育成に努めます。

(1) 政策形成能力

政策形成能力は、行政課題に対し政策目標を立て、それを実現するために必要な枠組み仕組みを作り上げる能力で、次のような各種能力を総合して発揮されるものです。

①業務に関する知識・技術

担当業務に必要とされる専門的知識・技術、業務管理能力、関連する分野についての広い識見など

②対人能力

折衝・交渉力、調整能力、部下指導育成能力など

③課題発見・解決能力

課題設定能力、制度設計・立案能力、時流把握能力など

(2) 法務能力

物事を法的な視点から捉える能力及び法制執務に関する知識等の法的実務能力です。業務遂行上の批判や不服申立て、住民訴訟などに適切に対処するために必要な能力であり、政策形成能力を支える重要な能力です。

(3) 情報化対応能力

業務を効率的・効果的に遂行するための情報通信機器活用能力と、情報分析活用能力であり、情報化社会の進展に対応するために必要な能力です。

(4) 公務意識

①高い公務意識

全体の奉仕者であることを深く認識し、公務員倫理に照らして自らを律する意識

②市民満足度向上意識

市民の立場にたって業務を遂行し、地域や市民に貢献する意識

③男女共同意識

男女共同参画社会の実現に向けて、業務の遂行や組織内においても男女平等の考えを浸透させようとする意識

④自己啓発意識

自らを育成しようという意欲を持ち、日頃から学習し新しい知識等を吸収しようとする意識

(5) 階層別に必要とされる能力

①主事・技師級

担当業務についての専門能力、課題発見能力、事務改善能力、職務遂行能力、後輩指導能力等

②課長補佐級・係長級

担当業務についての専門能力、政策立案能力、折衝交渉能力、指導育成能力等

③課長級

政策立案能力、組織管理能力、意思決定能力、折衝交渉能力等

④部長級

政策決定能力、行政経営能力

Ⅲ 人材育成の取り組み

人材育成を効果的に推進していくためには、職員一人ひとりが自己啓発へ取り組むことが重要です。また、狭い意味での研修のみならず、職場外研修への積極的な参加を心掛けるとともに、職員の能力育成・活用を図るための人事管理の改善や時代の要請に合った職員研修の企画などを組織全体で取り組む必要があります。

1 直接的な人材育成

職員の研修については、地方公務員法により研修目標、研修に関する指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるよう規定されています。本市においては、次の方針をもとに研修計画を定めています。

(1) 自己啓発

能力の開発の基本は自己啓発であり、職務の円滑な遂行のため職員一人ひとりが必要な知識や能力を認識し、市民の要求や社会情勢に常に注意を払い広い視野と知識を養うなど、絶えず自己啓発に努める必要があります。

また、上司や同僚が自己啓発を支援していく職場づくりを進め、さらに多くの職員に各種研修の受講機会を与えることや、職員の自主的な研究グループの育成、自発的な資質向上の取り組みを促進するような職場環境づくりを推進します。

(2) 職場内研修 (O J T : On The Job Training)

職場内研修は、職務を通して行われる研修であり、職場の上司・先輩が職場内で業務をしながら、業務に必要な報告、命令等の様々な場面で仕事に必要な情報や知識、技術、経験等を計画的に指導するものです。

具体の業務を通じて実施することが最も効果的な研修であることから、職場内研修を人材育成の中心に据えて職員の能力育成を推進します。

この職場内研修を進めるに当たっては、職場を学習の場、人を育てる場として位置づけ、上司・管理職が職場内研修の目的と方法を個々の職員に応じて明確にしながら取り組む必要があります、上司・管理職自らの資質向上を推進します。

(3) 職場外研修

職場外研修は、職場を離れて集中的に行う研修です。階層別研修や専門研修をはじめ各種研修機関等で実施している研修は、基礎的な知識・技術から、高度・専門的な知識・技術をまで効果的な学習が可能です。

また、他の自治体職員との交流や情報交換を通じて相互に啓発しあい、

幅広い知識や人間関係を得られる効果もあります。

職場外研修は、計画的に受講することや職場の協力が不可欠であることから主な研修に係る年間計画を職員に示し、所属長の推薦の下に公正に実施します。

(4) スペシャリストの養成

地方分権の進展により高度化する行政事務に的確に対処するため、専門的知識・能力・技能等を有する職員の養成が求められることから、特定分野における専門職・専任職員の育成を目指し専門研修の充実を行います。

(5) 職員提案制度の活用

税収や地方交付税の伸びが期待できない情勢の中にあつて、自治体には限られた予算の下で、できるだけ効率的かつ創造的な行政運営が求められており、職員個々の発想が自治体運営にとって重要な役割を持つようになってきています。

各職場で、職員が事務・事業に関する多様な政策提案や改善方策を提案しやすい環境づくりを進めるとともに、優れた提案については、積極的に施策に反映させるようなシステムの構築に努めます。

IV 人材育成の推進

人材育成を効果的に推進していくためには、職員一人ひとりが意欲を持って自己啓発に取り組むとともに、その満足度の向上を図ることが重要です。

また、管理監督者自身が部下育成の責務を自覚し適切な指導を行い、さ

らに、人材育成担当課が相互に連携しながら各々の果たすべき役割を十分理解し、積極的かつ継続的にその役割を果たしていくことが重要です。

1 職員の役割

人材育成の基本は、職員一人ひとりの主体的な自己啓発への取り組みであり、意欲と向上心がなければ組織の発展は望めません。

組織の中で、職員が自己啓発に意欲を持って取り組むことで、他の職員の向上心を刺激し、延いては職場全体の意識が高まり、職場の学習風土が形成されることが期待されます。自己啓発は、職員個人の能力向上に止まらず、組織の学習風土づくりの役割も担うことにもなります。

2 管理職の役割

管理職は、業務を進める過程自体を人材育成の機会と捉え、この機会を有効に活用し、組織の目標に対応した部下の目標を設定し、計画的に人材を育成する意識を持つことが必要です。職員に対し、あらゆる機会を捉えて的確に指導・助言をしていくことが必要です。

その人材育成に対する取り組む姿勢が、職員の意識や職場の雰囲気大きな影響を与えていること、人材育成を推進していく上で極めて重要な役割を担っていることから、その管理能力を高めるための研修を実施します。加えて故障者の出現防止研修や危機管理研修の実施を検討していきます。

3 人材育成担当課の役割

人材育成を効果的に推進していくためには組織の果たす役割が非常に重要であり、長期的な視点から系統立てて職員の育成を行うための総合的な

施策を展開していくことが重要です。

そのために、職員全体の育成計画を体系的に立案し個別研修と調整しながら実施し、能力開発の推進を図っていく必要があります。効果的な人材育成方策の企画・立案や先進地の取り組み等の情報収集力を兼ね備えた人材育成担当部門の体制整備及び強化に向けて取り組みます。