

山武市人材育成基本方針

(改定版)

平成 30 年 3 月

序 章	人材育成基本方針の改定にあたり	
第1章	人材育成に関する基本的な考え方	1
1	人材育成基本方針策定の背景	1
2	人材育成基本方針策定の目的	1
3	めざすべき職員像	1
①	誠実かつ公正で、市民から信頼される職員	2
②	自ら考え、積極的に行動する職員	2
③	社会情勢の変化に敏感で、組織に貢献する職員	2
4	職位別に求められる役割	3
第2章	山武市の現状と課題	4
1	職員のやりがいについて	4
2	職場環境について	4
3	組織について	5
4	研修について	5
5	人事評価について	6
6	昇格について	6
7	人事異動について	7
第3章	人材育成のための取組	8
1	人が育つ職場環境	8
①	コミュニケーションの活性化	8
②	管理・監督職員の意識向上	8
2	人が伸びる職員研修	8
①	自主研修	8
②	職場研修（OJT：On the Job Training）	9
③	職場外研修（Off-JT：Off the Job Training）	9
3	人が生きる人事制度	10
①	効率的な組織運営	10
②	人材確保	10
③	人事配置	10
④	人事評価制度	11
⑤	男女共同参画	11
⑥	希望降任制度	11
⑦	健康管理	11
第4章	人材育成推進体制の整備	12
1	職員一人ひとりの役割	12
(1)	自己の評価・分析	12

(2) 自己の能力開発	12
(3) 相互啓発の推進	12
2 管理・監督職員の役割	12
(1) 職場の環境づくり	12
(2) 職員の指導育成	12
(3) 職場の健康管理	13
3 人事・研修担当職員の役割	13
(1) 総合的な人事制度の構築	13
(2) 研修制度の充実	13
第5章 人材育成基本方針の推進と見直し	14
1 人材育成施策の実施計画の策定	14
2 人材育成基本方針の見直し	14
人材育成基本方針の体系図	15

序 章 人材育成基本方針の改定にあたり

本市は、これまで行政改革大綱「地方分権時代にふさわしい持続可能な行政経営による質の高いサービスの実現」を基本理念として、知識や技術習得を重視した「人材」から職員一人ひとりが資質、能力を向上させ、磨かれた力を発揮し強い責任感を持って目標を達成していく「人財」となるための人材育成の仕組みを構築するため、平成 21 年 1 月に山武市人材育成基本方針を策定し人材育成を進めてきました。

策定から 8 年が経過した現在、本市を取り巻く環境は大きく変化しています。少子高齢化に伴う人口減少や高齢化社会の進行は依然として止まることなく、財政規模の縮小や職員の削減が余儀なくされようとしているなかで、本市が求められる使命を常に意識して仕事を行う高い意欲と能力を持った人材を育成することが必要とされています。

そこで、現方針を一部改定し、職員の意欲と能力をさらに向上させるとともに、職場環境の改善、職員の意識改革を進め、職員が最大限の能力を発揮できる環境を整備するとともに職員の育成に取り組んでいきます。

第1章 人材育成に関する基本的な考え方

1 人材育成基本方針策定の背景

地方分権が推進されるなか、少子高齢化や高度情報化の進展、多様化する市民ニーズなど、地方自治体を取り巻く環境はめまぐるしく変化しています。また、地方分権の進展に伴って、地方自治体は自己決定・自己責任のもと自主性を発揮しながら地域における様々な課題を解決するための取り組みを積極的に推進していかなければなりません。

現在、地方自治体は「国に依存する自治体」から「自立し得る自治体」へと大きく方向転換が求められています。このような状況のなかで、山武市を自立した自治体として成り立たせていくためには、職員一人ひとりが資質、能力を向上させ、組織運営の効率化や、行政評価による事務事業の見直し、市民と行政が協働してまちづくりを行うなど計画的、効率的な行財政運営を行わなければなりません。

2 人材育成基本方針策定の目的

「山武市人材育成基本方針」は、行財政運営における資源である職員の果たすべき役割、めざすべき職員像や人事管理などの方針を明らかにし、環境や状況の変化に対応できる人材を育成するために策定するものです。厳しい財政状況のもと、新たな時代の要請に応えることのできる職員を育成するためには、全職員が一丸となってこの方針の具現化に取り組むことが必要です。



3 めざすべき職員像

本市は、平成20年3月に山武市総合計画を策定し、「ともに手を携えて誇りを持てるまちづくり」の基本理念のもと、市の将来像の「誰もがしがあわせを実感できる独立都市 さ

んむ」をめざしてまちづくりに取り組んでいます。そのなかで、市民満足度の向上を図っていくには、職員一人ひとりの資質向上や意識改革が必要となります。

そこで、職員アンケートの回答や市を取り巻く環境をもとに山武市職員としてめざすべき職員像を次のとおり設定し、組織を挙げて人材育成を支援する施策の指針とします。

① 誠実かつ公正で、市民から信頼される職員

- ・ 常に市民目線で行動する職員
- ・ 市民に対し、公平・公正な立場で接する職員
- ・ 市民とともにまちづくりをすすめる職員

② 自ら考え、積極的に行動する職員

- ・ 職務に対する熱意と自己に対する向上心を持つ職員
- ・ 前例にとらわれることなく、広い視野と創造力、行動力を持つ職員
- ・ 新たな行政需要に対して、柔軟で迅速に応えられる職員

③ 社会情勢の変化に敏感で、組織に貢献する職員

- ・ 社会情勢の変化を的確に捉えることができる職員
- ・ 施策の優先順位を的確に判断し、効率的な行財政運営を行う職員
- ・ コスト意識などの経営的感覚に優れる職員

4 職位別に求められる役割

職位別に求められる役割を以下のとおり示します。

職 位	求められる役割
部長級	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市長を補佐し、総合的・長期的な視点に立ち、組織の目標や政策方針を打ち出し、実現を図る。 ・ 全市的な問題解決や政策形成、総合調整を行う。 ・ 人材の育成と活用を図り、組織の統率を行う。 ・ 危機管理体制の整備や危機発生時の対応を行う。
課長級	<ul style="list-style-type: none"> ・ 課の責任者として上司を補佐し、業務の運営と統括を行う。 ・ 部下からの提案等を踏まえ、問題解決のため、有効な政策や施策等を企画し、立案する。 ・ 課の目標と課題を明確にし、関係者との折衝や調整により、円滑な推進及び管理を行う。 ・ 部下の指導育成、活用を図り、組織の活性化と適切な運営を行う。
課長補佐級	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上司を補佐し、高度な知識、技能及び経験に基づき、業務の遂行及び進行管理を行う。 ・ 課の目標や課題に対し、業務の改善と関係者との折衝を行い、施策を立案し、推進する。 ・ 課員の能力や適性を把握し、指導育成を行い、各係をまとめる。
係長級	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上司の指示を的確に把握し、高度な知識や技能に基づき、業務の遂行及び進行管理を行う。 ・ 課の目標や課題に対し、業務の改善と関係者との折衝を行い、実施計画を立案し、推進する。 ・ 係員の能力や適性を把握し、指導育成を行い、係をまとめる。 ・ 係の課題を発見し、その解決に取り組む。
主任主事級	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に精通し、知識や技能に基づき、的確に業務を遂行する。 ・ 課の目標や課題に対し、業務の見直しや関係者との意思疎通を行い、事業を進言し、実行する。 ・ 自己の知識や技能を向上させ、実務経験者として、後輩の指導、助言を行う。 ・ 係内の業務を、根拠を示して市民にわかりやすく説明する。
主事級	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務を迅速かつ正確に他の職員と協力しながら遂行する。 ・ 市民の視点から問題を発見し、業務の改善や工夫の提案を行う。 ・ 自己の持つ知識や技能を向上させる。 ・ 担当業務を市民にわかりやすく説明する。

※この表中の職位は、基本的なものです。

第2章 山武市の現状と課題

人材育成基本方針を策定するにあたり、平成20年9月及び平成29年11月に職員アンケートを実施し、職場の状況や職員の意識等について調査を行いました。このアンケート結果を人事組織検討委員会において検討を行い、山武市における現状と課題を整理しました。

1 職員のやりがいについて

《現状》

現在の職務に「やりがいを感じている」(72.2%)、「今の仕事が自分にあっている」(71.3%)と概ね仕事にやりがいを感じているとの回答でした。

仕事のやりがいとして「人の役に立つこと又は人から必要とされていること」(32.6%)、「仕事の成果が感じられること」(32.3%)という回答がある一方、やりがいを感じないという回答の中では「自分がしたい仕事ではないから」(22.2%)、「仕事の量が多すぎる又は少なすぎるから」(22.2%)という理由がありました。

《課題》

職員がやりがいを持って職務に取り組めるようにするためにも、職員の適性や希望を踏まえ、意欲を持ち能力を発揮することのできる人事管理制度のさらなる構築が必要となります。

2 職場環境について

《現状》

職場内のコミュニケーションは、概ね良好にとられているとの回答でした。事務改善については、「常に意識して取り組んでいる」(33.9%)、「ときどきは取り組んでいる」(49.5%)と事務改善に向けた意識は根づいている状況です。

また、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどの人権侵害を受けていると感じている職員がいました。(平成20年9月13.4%から平成29年11月17.6%に増えています)

《課題》

風通しのよい職場環境を整備するためには、更にコミュニケーションの向上に努める必要があります。

今後、より効率的な行財政運営が求められることから、職員に根づきつつある事務改善の意識を職場全体に広めていくことが重要です。

また、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどの問題行動について、防止対策や相談体制を推進・整備する必要があります。

3 組織について

《現状》

組織体制について 54.6%の職員が「所掌事務の配分が偏っているため、職員一人ひとりの事務量に差が生じている」と回答していることなど、86.6%の職員が組織について何らかの問題があると感じています。

特に、「所属部署の所掌する事務が広範囲であることから、職員一人の担当範囲が広すぎる」、「窓口業務に拘束され、窓口以外の事務を勤務時間内に処理できない」という回答が、前回アンケートから大きくポイントが上昇しています。

どのような組織づくりをすれば良いのかについては、「係制を維持しつつも、各部署等の統廃合をすすめ、事務の優先度に応じた人員配置と組織のスリム化を図るべき」(34.8%)「係制を見直し、流動的な事務担当集団の構築により、職階層を減らし、職員一人あたりの業務量の平準化を図るべき」(24.3%)、と組織や事務事業の見直しを図るべきとの意見が多くあります。

《課題》

組織については、行政評価などによる事務事業の優先度を考慮して、職員一人あたりの業務量の平準化、事務改善による効率化を行っていくことと並行して、現行の係制の見直しなど組織のスリム化を行い、適正に取り組んでいく必要があります。

4 研修について

《現状》

職員の能力開発の手段として「職場での実務経験」と回答した職員が 54.0%と最も多く、「職場での上司・先輩からの指導・助言」と合わせ職場内研修が有効と考えている職員が 86.3%であり、次いで「職員の主体的な努力（自己啓発）」と回答した職員が 47.3%となっています。

また、職務上の必要な知識・情報の収集については、「職場の上司や同僚からの指導、助言」が 71.2%、「職場で実施する勉強会やミーティング」が 33.5%と職場研修が有効であると考えている職員が多数となっており、人事・研修担当部門で取りまとめを行っている階層別研修や専門研修については少数となっています。

なお、職務上の必要な知識・情報の収集について最も多かった回答は「書籍・雑誌・新聞・インターネットなど」の 73.5%となっています。

《課題》

職員としての資質を向上させるには、自己啓発や実務を通じた職場内での指導や助言できる体制づくりが重要となることから、自己啓発に対する支援や職場内での研修体制を強化する必要があります。

また、人事・研修担当部門で行っている階層別研修や専門研修などについては、自己啓発を促すきっかけやより専門的な知識を得るための手段として管理監督者から

部下に対して積極的な研修への参加を促す必要があります。

5 人事評価について

《現状》

人事評価制度が導入されている中で、昇給について公平・適正に行われているかについては「公平・適正であると思う」「概ね公平・適正であると思う」と回答した職員が53.0%となっています。

また、ほとんどの職員が「頑張っている人とやる気のない人、仕事をしない人の給与等の処遇について差をつけるべき」と回答していることや、年功序列的な給与決定に否定的であること、「職員の指導・育成に重点をおき、給与処遇（勤勉手当や昇給）にも活用すべき」（50.8%）、「給与処遇（勤勉手当や昇給）に重点をおき、職員の指導・育成にも活用すべき」（9.6%）、「給与処遇（勤勉手当や昇給）だけに活用すべき」（2.6%）と給与処遇に活用する人事評価制度を適正に運用すべきとの意見が多数となっています。

《課題》

職員が意欲を持って職務に取り組めるようにするためにも、運用や評価基準が、明確かつ公正な人事評価制度を適正に運用し、職員の育成、意欲向上を図る必要があります。

6 昇格について

《現状》

昇格については、「まれに不公平・不適正に思うときがある」（33.5%）、「不公平・不適正だと思う」（8.0%）と多数の職員が回答しています。

また、管理職登用の要件としては、「能力」、「意欲」、「業績・成果」、「年齢・勤続年数」の順となっていました。

より上位の職への昇格の希望については、「どちらともいえない」（44.1%）、「希望しない」（31.6%）と自身の昇格については慎重な意見が多数となっており、理由は「自分の能力に自信がない」（60.8%）が1位となっています。

《課題》

管理・監督職以外の昇格については、昇格基準の理解を高め、引き続き適正に運用する必要があります。

管理・監督職の登用については、アンケート結果にもあるように「能力」、「意欲」、「業績・成果」を反映した登用ができるよう人事評価制度を適正に進めていくなかで、昇格試験制度についても検討する必要があります。

また、自身の昇格について「自分の能力に自信がない」という理由で慎重な意見が多数であることから、職員の能力向上のための支援を充実させることが必要となりま

す。

※ 管理・監督職とは、副主幹級（こども園長、幼稚園長含む）以上を管理職、係長級を監督職という

7 人事異動について

《現状》

人事異動については、初任層、中間層、管理職層共通して3～4年周期が適切であると回答した職員が今回のアンケート結果においても多数となっていました。

また、「スペシャリスト（専門職）として仕事をしていきたい」（44.7%）と考えている職員が多数となつてはいますが、「ゼネラリスト（総合職）として仕事をしていきたい」（19.5%）と回答した職員も見受けられました。

《課題》

人事異動は職員のやりがいに影響することから、職員の意向や適性に応じた人を育てる人事配置ができるように人事希望制度を適正に検討する必要があります。

また、異動対象職員の中から必要な人材を指名する仕組みなど先進自治体事例を調査・研究し、本市へ取り込めるか検討する必要があります。

第3章 人材育成のための取組

市民ニーズの多様化や地方分権が進展していくなかで、それらに対応できる職員を育成していくには、様々な観点から取組を進めていく必要があります。この方針では、人が育つ職場環境、人が伸びる職員研修、人が活きる人事制度と3つに区分して取り組むこととします。

また、職員、職場、人事・研修担当部門のそれぞれが自らの果たすべき役割と目的意識をもって人材育成に取り組み、相互に連携を図りながら、職員の能力や意欲を市民サービスにつなげることができるよう組織的に取り組んでいく必要があります。

1 人が育つ職場環境

職場は、業務遂行の場であると同時に、様々な業務、職場を経験することにより自らが学習し成長していく場であり、職員の意欲に大きく影響しています。

職員アンケートの結果においても、多くの職員が能力開発は職場での実務経験によるものが重要であると捉えていることから、所属する職員が互いに協力し合い個々の能力を高め、組織としての成果を上げる職場環境づくりを進めていきます。

推進する施策

① コミュニケーションの活性化

職場は、業務遂行の場であると同時に、職員の能力を開発する場でもあります。組織の目標や情報の共有化、若手職員を育てる環境づくり、そして職員一人ひとりが資質向上を図ることのできる職場環境をつくるために職場内のコミュニケーションの活性化を推進します。

② 管理・監督職員の意識向上

職場を職員育成の場として活性化していくためには、管理・監督職員の理解と支援が非常に重要となります。職員の資質向上や意欲を引き出すことが重要な職務であると認識し、そのための職場環境づくりに必要な知識や能力を取得できるように、管理・監督職員を対象とした研修を実施し、各種啓発を継続的に行っていきます。

2 人が伸びる職員研修

職員一人ひとりの能力向上を図り、効果的な研修を実施するために、「自主研修」、「職場研修」、「職場外研修」を基本として職員研修に取り組みます。

推進する施策

① 自主研修

職員が、自分に必要な知識や能力を自ら認識し、自らの意思を持って能力開発のために学習することです。能力開発の基本は、職員自身が主体的に取り組む自己啓発によるものであることから、職員が自主的に研修へ参加するための情報提供を行います。

② 職場研修（OJT：On the Job Training）

職場研修は、日常的な職務に直結し、職員個人の特性に応じたきめ細かな個別指導が可能であり、人材育成や職員の能力開発において有効な手段です。

職員自身が、課題や目標を明確にして主体的に業務に取り組み、上司や同僚は状況を確認しながら適切なアドバイスを行うなど、職務遂行に通じた能力開発の向上手段として職場研修の活性化を図ります。

※ OJTとは、職場の上司や先輩が部下や後輩に対し、具体的な仕事を通じて、業務処理能力や力量を育成すること

③ 職場外研修（Off-JT：Off the Job Training）

職場外研修は、本来の職務から離れ、職員として必要な知識や技能を体系的・集中的に習得できるとともに、意識改革や他の地方自治体職員との人的ネットワークの拡大を図る貴重な機会といえます。

ア 階層別・専門研修

職場は様々な階層、職種で構成されていることから、一般的な職務遂行能力に加え、多様で高度な業務に対応できる職員の育成など、それぞれの階層、職種にふさわしい研修を実施する必要があります。

階層別研修は、職員を職務上の階層に分けて、各階層に必要とされる基本的な知識、能力を習得させるために実施されるものです。今後は多様化する市民ニーズに対応できる能力を習得することができるように、受講者の主体性やニーズに応えられるようカリキュラムの見直しなどを行い、受講者の参加に対する十分な動機づけを行えるようにします。

専門研修は、多様化、高度化する市民ニーズに対応できる職員を育成するために、職務についての高度な専門知識や技能の習得を目的としています。職員が研修に参加しやすい職場環境づくりを進めるとともに、社会情勢の変化などを的確に捉え研修の充実を図ります。

イ 共同研修

研修は、地方自治体が自ら行うことが原則ですが、市が単独ですべての研修を企画、立案、実施することは困難であることから、市町村アカデミーや千葉県自治研修センターなどの研修機関が実施する研修や山武郡市広域行政組合において構成市町共同で行う研修を積極的に活用します。

研修内容については、研修科目の追加、変更などの職員ニーズを的確に実施機関に伝えることにより研修の充実を図ります。

ウ 派遣研修

先進的な行政手法の習得や幅広い視野の形成、人的ネットワークの拡大などを目的として千葉県や先進都市等への職員の派遣、時代の変化に即応した高度、専門的な研修を実施している自治大学校などの研修機関への派遣を行います。

3 人が生きる人事制度

人材育成を効果的に進めていくためには、職員研修などによる知識の習得だけでなく、昇給、昇格、人事異動を連携させて行うことにより職員の意欲向上につなげ、職員一人ひとりの持つ能力を最大限に引き出すための総合的な人事管理が必要です。

推進する施策

① 効率的な組織運営

行政評価による事務事業の優先度や、人事・組織に関するヒアリングの結果を考慮して職員一人ひとりの業務量の平準化を図るとともに、職員の中に根づきつつある事務改善の意識を職場全体に広げて、効率的な組織づくりを進めていきます。

② 人材確保

厳しい行財政状況により、職員の増加は見込めない状況にあります。このような状況の中で、質の高い行政サービスを提供していくには、職員の育成を効果的に行っていく必要があります。

限られた採用枠の中で、意欲と資質を有する人材を確保するために、知識のみならず、より人物を重視した選考方法への改善を進めます。また、今後は高度な専門性を有する人材や民間企業経験者の採用など、新しい採用制度について検証していく必要があります。

③ 人事配置

限られた人員で、質の高い行政サービスを提供していくには、職員一人ひとりが自己の能力を最大限に発揮することが必要となります。

人事異動は職員の様々な経験を活かし、潜在能力の開発や、能力を発揮できる機会を提供するほか、職員がやる気ややりがいを持つ意味でも効果的な制度となることから、適材適所できめ細やかな人事配置を行うために人事希望制度を推進します。

また、今後の施策としては、職員が自分の適性を発見し、幅広い能力開発が行えるよう若手職員を中心としたジョブローテーション制度を実施するとともに、職員

の適性・能力や希望を考慮しながら一つの分野に深く関わる専門職員の育成について検討を行います。

※ ジョブローテーション制度とは、人事異動を一定の期間内で行い、職員に様々な職務を経験させていくことにより、適性或希望などを把握して人事配置や人材育成に役立てることを目的とする制度

④ 人事評価制度

職員が職務を通じて発揮した能力や業績を的確に把握し、適正に評価する人事評価制度を適正に運用します。また、制度の透明性を確保し、公正に運用するために必要な研修を実施します。

評価結果を人材育成、任用、給与処遇などに有効に活用することにより、職員のやりがい向上させ、意欲を引き出すことができる人事評価制度を確立します。

⑤ 男女共同参画

男女共同参画の実現は、性別に関らず、意欲と能力のある職員の育成が重要となります。

そのためには、女性職員が働きやすい職場の環境づくりを進めるとともに、社会の仕組みや習慣、職員の意識の中にある固定的な男女の役割分担の意識を男女共同参画の意識へと意識改革を図ります。

⑥ 希望降格制度

健康上の理由や家庭の事情などで職責を十分に果たせない、または、職責に対し適性を欠くと自覚した職員に対し、本人からの希望による降格制度を導入しています。制度の運用にあたっては、円滑な職場運営を目的とし、制裁的な降格制度とならないように慎重に制度を運用します。

⑦ 健康管理

職員が仕事を進めるうえで、心身ともに健康で働ける環境をつくることは、業務を遂行する面でも人材育成の面でも前提となるとも重要なことです。最近では、業務が多様化・高度化していくなかで、ストレス等による精神面での疾病により長期療養となる事例が増えていることから、メンタルヘルスケアへの取り組みが必要となっています。

このことから、従来の職員健診、人間ドック等による健康管理に加え、受診後の健康相談の実施やメンタルヘルスケア体制の創設など、健康管理の面で職場の安全衛生のための取り組みを継続的かつ計画的に実施します。

また、長期休職者の職場復帰に向けて、復帰に向けた本人の意思確認や産業医等の医師と連携し職場復帰支援制度を適正に運用します。

第4章 人材育成推進体制の整備

人材育成は、全職員が果たすべき役割を認識し、人材育成の方針や施策について理解と連携を深め、全庁一丸となった体制で取り組むことが重要です。

このため、職員それぞれの果たすべき役割を次のとおりとし、計画的かつ効率的に取り組んでいくこととします。

1 職員一人ひとりの役割

人材育成の成否は、基本的に職員一人ひとりの自己啓発によるものであり、個々の意欲と向上心がなければ組織の発展は望めないことから、常に学ぶ意欲と問題意識を持って仕事に取り組むとともに、職場全体の学習的風土づくりに取り組む必要があります。

(1) 自己の評価・分析

職員は、自身の職務遂行状況を定期的に振り返り、上司との面談を通じて分析することにより、自己の能力や適性のある分野を発見することができます。自己の適性を踏まえて、今後能力の開発に向けて何をすべきか、常に意識して職務に取り組む必要があります。

(2) 自己の能力開発

自己の能力開発は、基本的に職員の自己啓発によるものが一番大きなウエートを占めています。職員は自己啓発による能力向上に努め、その成果を発揮するとともに自ら評価して次の能力開発につなげていく必要があります。

(3) 相互啓発の推進

職場は職員の能力開発にとって最も重要な場所です。職員は自己の能力向上に努めるとともに、活発に意見の交換や議論を行っていくなど職場の学習的風土づくりに努めることが重要です。

2 管理・監督職員の役割

管理・監督職員は、職務の円滑な執行のみならず、部下の育成も重要な職務であることを十分認識し、あらゆる機会を捉えて的確に指導、助言していくとともに、職員同士が啓発しあう職場の環境づくりが必要となります。

(1) 職場の環境づくり

職員の能力開発にとって職場環境は重要な要素であることから、管理・監督職員は積極的にコミュニケーションを図り、風通しのよい誰もが働きやすい職場環境づくりを推進しなければなりません。

また、職員同士が相互に啓発し合える職場となるように、自らが率先して自己啓発に取り組む必要があります。

(2) 職員の指導育成

能力開発の観点から、日常の業務を通じて職員を指導、育成していくことは非常に重要なこととなります。管理・監督職員は職員の能力向上と活用の観点から研修参加を促すことや事務の分担を行うなど、今後伸ばしていくべき能力を見極め、職員に対して的確に指導・助言を行う必要があります。

(3) 職場の健康管理

健康管理は職員一人ひとりが行うことが基本となりますが、職場においても職員が心身ともに健康を維持していくためには、健康診断や人間ドックの受診啓発、ストレスチェックの実施によるストレスをかかえた職員の早期発見など、職場の健康管理を行うことが重要です。

3 人事・研修担当職員の役割

人材育成を効果的に推進していくには、人事・研修担当職員が各所属との連携を図りながら、人事制度の確立や研修制度の充実など人材育成に向けた施策の導入、検討及び効果的に推進するための調整役になるとともに、職員の意向や時代の変化、あらゆるニーズに対応した人材育成を行うために、基本方針の見直しを含め、研究していく必要があります。

(1) 総合的な人事制度の構築

職員がやりがいを持つことができる職場づくりを進めていくために、研修、異動、健康管理などの人事管理、職場管理など総合的な人事制度を構築し、計画的、効果的な人材育成を行う必要があります。

(2) 研修制度の充実

業務の多様化、複雑化に対応できる職員を育成していくために、職位に応じた能力を習得できるように階層別研修については全職員の必修とし、積極的な専門研修への参加を促しながら、職員、職場の研修ニーズを的確に捉えていくことにより多様な人材育成に対応できる研修制度の構築を検討します。



第5章 人材育成基本方針の推進と見直し

山武市の人材育成施策は、この人材育成基本方針に基づいて実施します。

人材育成は、前章で示されたように、人事・研修担当部門のみではなく、組織全体で計画的に取り組む必要があります。

1 人材育成施策の実施計画の策定

人材育成施策は、性質上くりかえして実施しなければ効果が得られないものや、複数の施策が有機的に連結することで効果が得られるものがあることから、長期的な視点により計画的に実施する必要があります。

よって、具体的な人材育成施策の実施計画を策定し、組織全体が一体となって計画的に推進することとします。

2 人材育成基本方針の見直し

人材育成基本方針は、社会情勢や市民ニーズの変化に対応するため、市民や職員からの意見の把握に努め、概ね4年ごとに見直しすることとします。

ただし、他の環境要因の動向を踏まえ、必要に応じて見直しを検討します。

人材育成基本方針の体系図

