

北秋田市人材育成基本方針

平成 31 年 1 月

1 人材育成方針の策定の趣意

急速な少子高齢化の進展に伴う人口減少問題、高度情報化の進展、地球規模での環境問題など、本市を取り巻く環境が大きく変化しているなかで、行政へのニーズは多様化し増大しています。

こうした中、地方公共団体には、地域における総合的な行政主体として、自己決定と自己責任のもと、地域における様々な課題を自主的かつ主体的に解決し、活力に満ちた魅力あるまちづくりを積極的に推進していくことが求められています。

市民からは、暮らしやまちの豊かさをより高めていく行政運営を期待されており、豊かな自然環境や歴史・文化などの貴重な地域資源を活用しながら、持続可能な都市を構築するため様々な施策をこれまで以上に取り組む必要があります。

市の人事制度は、職員が能力を最大限に発揮できるよう、職員満足度の高いものでなくてはなりません。これまでの人事制度は必ずしもその視点が明確でありませんでした。適材適所の配置、納得性の高い評価と業績・能力による処遇、職場環境は職員の能力・意欲を引き出す大きな要素であり、即ち人材育成への登竜門であります。

人口規模に見合ったスリムな市役所を目指し、少数精鋭の体制づくりが急がれるなかで、市は職員が育つのを待つのではなく、体系的、意図的に組織目標を達成する職員を育成していかなくてはなりません。

職員は、自らに内在する公共の福祉に対する使命感と人間性はもちろん、一人ひとりの潜在能力を発揮することにより、従来の良例を踏襲するだけでなく、新たな課題にチャレンジし市政改革を果たす決意を持つ必要があります。

本市のめざすまちづくりを着実に推進していくために、厳しい財政状況への対応、市民協働、公民連携による事業実施など、行財政運営がより複雑化・高度化する今日には、職員には高い倫理観と使命感を持ち、効率的な行政を実現する経営感覚、新たな課題に取り組むチャレンジ精神、時代の変化に即した政策形成能力等を高めることが求められます。

そのためには、行政を担う職員一人ひとりの意識改革と能力開発を図るとともに、常に思索し積極的に実行する職員を育成しなければなりません。

このような時代に対応できる人材の育成は、本市のめざすまちづくりの推進において重要かつ喫緊の施策の一つであります。このことから、市職員の育成に関する基本的な方針を示した北秋田市人材育成基本方針を定めて人材育成に取り組みます。

2 人材育成基本方針の背景

・地方分権の進展

地方分権の進展に伴い、市は真に基礎的な自治体として、独自のまちづくりに取り組めるようになった一方で、地域経営や組織経営の責任はさらに重大なものとなっています。これまで国や県が担ってきた法務や政策などについて常に研究し、変化に対応した新たな施策を展開し、各自治体がそれぞれの地域の特性を活かした地域づくりに取り組むことが求められています。

・社会環境の変化

少子高齢化を含む人口減少問題、地方創生など行政を取り巻く環境は大きく変化し、市民ニーズもまた多種多様化しています。市には多様化した市民ニーズに応え、柔軟かつ迅速な対応をする義務があります。

こうした社会環境の変化に迅速に対応できる、中長期的な将来を見据える先見力を持ち、市民の目線に立って行動する能力を身に付けた職員の育成が重要になってきます。

・公務員制度改革

地方公務員法の一部改正により、能力、実績を重視した人事管理の確立、計画的な人材の育成、人事行政運営における公平性・透明性の確保が一層求められています。

市の果たすべき役割が大きく変化する中で、合理的な組織構成と職種ごとの役割、職場のあり方を明らかにするとともに、様々な雇用形態の職員が協力して目標達成する体制が必要とされています。

・職員の意識の変化

働き方改革法案など、仕事のあり方についても仕事と生活のバランスを意識した取り組みが一層求められています。

人事制度に関しては、人事評価制度による制度の確立や平成 32 年からの会計年度任用職員など新たな任用形態がうみだされることとなります。

市は職員が安心して職務に専念し、新たな課題に対してチャレンジする意欲を持てるよう、新たな制度に関する理解を深めるための具体的な働きかけを行うとともに、この度の制度導入に関して、人材育成の視点を持って、早急に対応すべきこと、段階的に進めるべきことを見極め、戦略を持って進める必要があります。

3 人材育成に係る基本理念

(1) 目標と成果による管理による仕事の進め方の浸透

組織目標に基づき、職員自らが個人目標を定め、上司とコミュニケーションをとりながら職務を遂行し、より高い目標達成を目指すことで能力開発を行います。

自らで考え、行動を振り返り、最適な行動を選択することで、より高い業績を上げます。

(2) 多様なキャリアデザインを可能にする人事・人材育成制度

職員の価値観の変化に配慮し、多様なキャリアデザインを選択できるように、職員の潜在能力の発揮と主体的な能力開発を支援します。

(3) 自己開発を誘発し支援する組織

職員は、職務において課題に直面し、それを解決していく過程で学習し能力を伸ばします。

自らが学ぼうとする意志を尊重し、職場を研修の場や自己開発の場として、OJT を支援する組織をつくり、自己開発の場と機会が与えられる職場風土を構築します。

(4) 経営に明確に位置付けられたトレーニング

経営資源のなかでも人的資源の活用は、最も重要であり、職員の能力向上は市の資産価値の向上でもあります。環境変化の激しい時代においては、ますます高度な能力が求められるため、計画的・体系的な研修体制を構築する必要があります。

4 人材育成の方向

以上のことから、北秋田市が目指す人材育成の指標を以下のとおりとします。

行政のプロとして自立的、主体的に市民へより高いサービスを提供し、市民の信頼にこたえる仕事を進める職員

この職員像を踏まえ、長期的な視点で人材育成を行うこととします。

そのためには、

- ・常に問題意識を持ち、業務を効率的に改善することができる職員
- ・スピード感とコスト意識に根差した経営感覚豊かな職員
- ・市民の目線で物事を考え市民と協働する職員
- ・向上心を持って、新たな課題にチャレンジし続ける職員

を育成することが必要です。

5 具体的取組の方向

(1) 職員研修

多様化・複雑化する行政課題や急激な社会環境の変化に適切に対応できる職員を育成していくために、職員の主体的な能力開発を支援するとともに、職場内研修の推進や研修計画による計画的な職場外研修など効果的な研修を実施していきます。

- 職場内研修の推奨
- 職場外研修の充実
- 自己啓発への支援

主な取組

- ・政策形成研修・組織力向上研修の充実
- ・OJT研修等による指導・育成スキル向上
- ・外部研修機関への派遣による高度な専門知識の習得
- ・職務に活かせる公的資格取得への支援 等

(2) 人事管理

定員管理に基づく計画的な採用計画、政策や職場の実情、職員の能力を踏まえた人員配置を行います。また、人事評価を活用し、職員の能力開発等へ結び付けを図り、少数精鋭による成熟した組織づくりを進めます。

- 有能・多様な人材の確保
- 計画的なキャリア形成と適材適所の人員配置
- 人事評価制度の活用

主な取組

- ・職務経験者職員採用試験の実施
- ・ジョブローテーションによる人材育成
- ・人事評価制度を活用した人材育成の実施 等

(3) 職場環境

職員が安心して仕事ができるように、仕事と生活のバランスや心身の健康の維持が重要です。また、コミュニケーションと信頼関係のもと、仕事にやりがいや充実感、達成感を感じられるように職場の意識改革と対人スキル向上に努め、職員間で成長しあえる職場風土を醸成します。

- ワークライフバランスの推進
- 職員の健康・メンタルヘルスマネジメント
- コミュニケーション力の向上

主な取組

- ・働き方に対する意識改革と業務改善の推進
- ・ストレスチェック実施によるメンタルヘルスマネジメント
- ・職場復帰支援プログラムによる円滑な復帰への支援 等

6 人事育成の推進

職員が自ら意識改革を行い、自己の資質や潜在的な能力を最大限に伸ばし、意欲を持って職務に励むために、速やかに人材育成基本方針を具体化できるように全庁的な推進体制を構築するとともに、それぞれの立場において次のような取り組みが求められます。

1 職員

職場での職務を通して自主的・自律的な能力開発を行うとともに、職場内外における研修等にも積極的に参加し、資質の向上と能力の開発を図ります。

組織目標の達成をするために、個人目標を達成するよう努めます。

2 管理職員

各所属における管理職員は、業務を円滑に推進するため、実務に直接必要な特定分野の知識や技能を習得させるため職場研修を積極的に実施し、効率的、効果的な業務の遂行に努めます。

職場外研修への参加を積極的に働きかけるとともに、そこで得られた新しい知識、技能等が各職場における具体的な業務を通じて幅広く応用されるよう努めます。

学習的な職場風土の醸成に努めるとともに、必要な指導、助言等を行うほか、所属職員の自己啓発によって得られた能力を積極的に把握するとともに適正に評価し、活用機会を与えるよう努めます。

3 総務部総務課

研修に係る情報の提供や派遣研修の公募を行い、職員の研修意欲の向上を図るとともに、自発的な研修への支援制度を検討するなど自己研鑽をする職員への支援を行います。

計画的な研修体制を構築し、効果的な研修派遣に結び付けるよう努めます。また、業務に活用できる各種資格等を取得しやすい職場風土づくりを支援していきます。

各所属の管理職に対しては、人事評価を通じた人材育成の意識づくりを進めるとともに、評価能力の向上を図るための研修を実施します。

職員の業務経験や適性に配慮した人事異動を通じて能力開発を推進します。

7 職員に求められる能力・態度

下記はめざす職員像と、職位ごとに求められる能力・態度との関連について示したものであり、人事評価制度の評価項目や階層別研修の内容とリンクしています。

項目	目指す職員像				職 位							
	効率的な改善	コスト・スピード	市民視点	チャレンジ	技能職	主事・技師	主任級	主査級	副主幹級	主幹級	課長級	部長級
倫理	全体的な奉仕者として、高い倫理観を有し、課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行すること。											
		○	○		○	○	○	○	○	○	○	○
知識・技術	職務を遂行するために必要な知識や技術、情報の収集や分類・整理し業務に活用すること。											
	○	○		○	◎	◎	◎	◎	○			
業務遂行	計画的、意欲的に業務に取り組み、迅速で正確な作業を行うこと。 コスト意識、先見性を持って効率的に業務を遂行すること。											
	○	○		○	○	○	○	◎	◎	◎		
コミュニケーション・協調性	上司・同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとること。 住民に対し、親切・適切な対応をすること。											
	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○
課題対応	必要な専門知識・技術を習得し、問題点を的確に把握して課題解決にあたること。											
	○			○				○	○	◎	◎	◎
調整力・説明力	担当する事案についてわかりやすく市民や関係者に説明を行うこと。組織方針の実現に向けて関係者と調整を行い、合意を形成すること。											
		○	○					○	○	◎	◎	◎
構想力判断力	行政を取り巻く状況等を的確に把握し、住民の視点に立って、行政課題に対応するための方針を示すこと。優先順位やリスク対応など適切なタイミングで判断を行うこと。											
		○	○	○					○	○	◎	◎
業務運営	コスト意識を持って計画的に業務を進め、担当業務全体のチェックを行いながら、人材育成のための的確な指示やアドバイスを行い、確実な業務を遂行すること。											
	○		○	○					○	○	◎	◎
組織統率・人材育成	適切に業務を配分したうえで、進捗管理及び的確な指示を行い、成果を挙げるとともに、部下の指導・育成をすること。											
	○	○							○	○	◎	◎

※各項目の○は関連を示しています。◎は特に関連が強い項目です。