

# 由利本荘市人材育成基本方針

平成18年4月

## 由 利 本 荘 市

### 目 次

策定の趣旨	1
人材育成の方向	1
1 目指す職員像	1
2 求められる能力・姿勢・意識	2
3 目指す職場像	3
人材育成の方策	4
1 人を育てる職員研修	4
職場研修	4
自己啓発研修	4
職場外研修	4
2 人を育てる人事管理	4
人事評価制度の確立	4
適材適所の人事配置	4
3 人を育てる職場環境づくり	4
4 人を育てる仕事の進め方	5
多様な人材確保	5
人材育成推進体制の整備	5
1 職員の責務	5
2 管理・監督者の役割	5
3 組織の役割	5
おわりに	6

## 策定の趣旨

今日、市町村合併、地方分権の進展、三位一体の改革など自治体を取り巻く環境が大きく変化しており、少子・高齢化の進行、変革時代に対応するための行財政改革の推進、さらに、多様化、高度化する市民ニーズへの対応など取り組むべき課題が山積しています。

このような状況の下、平成17年3月の1市7町の合併を経てなお一層の由利本荘市の独自性を発揮し、明るくさわやかで活力ある地域社会を築き、市民満足度の高い行政サービスを提供していくためには、個々の職員が専門性を高め、広い視野と市民感覚をもって、持てる能力を最大限に発揮していかなければなりません。

職員の果たすべき役割とそれに対する市民の期待は以前にも増して大きくなってきており、組織における「人材＝人財」の育成が今後の市政発展に欠かせぬ重要な要素となっています。

このことを踏まえ、これからの時代に求められる職員像を明らかにするとともに、職員一人ひとりが、自らの意識改革・資質向上に自発的・積極的に取り組むこととします。また、組織としても、管理職の指導・助言による職場研修の徹底を図り、これらを支援していく活力ある職場環境づくりを推進する体制を整備するため「由利本荘市人材育成基本方針」を策定しました。

## 人材育成の方向

### 1 目指す職員像

目指す職員像は、「市民が求める職員像」、「時代が求める職員像」として、すべての職員が自己形成の目標にすべきものであり、次の職員像を掲げ人材の育成に努めます。

#### 信頼される職員

市民主体のまちづくりを進めていくためには、市民と良好な関係を築かなければなりません。そのためには、自らも地域の一員であることの自覚を持ち地域全体を把握して、情報を市民と共有しながら連携協力するとともに、高い倫理観と使命感を持ち、市民に公正・公平・誠実に対応し信頼される職員となることが求められます。

#### 新たな課題に挑戦する職員

地方分権の進展により、自治体は迅速できめ細かく、しかも自立的で魅力あふれる地域づくりを進めてきています。由利本荘市が「人と自然が共生する躍動と創造の都市」を目指し、市民満足度の高い公共サービスを提供していくためには、既存の考え方にとらわれない積極性に満ちた高い意

欲と実行力のある職員であることが求められます。

#### 未来を創り出す職員

時代の変化を適時・的確に読み取り、長期的視野に立って将来の由利本荘の姿を描き市民の夢と幸福を追求することのできる創造性豊かな職員が求められます。

#### 市民と協働する職員

少子・高齢化や市民ニーズの多様化などの社会情勢の変化に対応するためには、これまでの行政が主導してきた行政サービスの提供について抜本的な見直しが進められており、市民と行政が能力と適性に依拠して役割分担し、市民の自助、地域の互助、行政の公助がそれぞれ力を出し合える仕組みづくりが必要です。

職員にはまちづくりの主役は市民であるという認識を常に意識し、市民と協働してまちづくりを進めていく姿勢が求められています。

#### 行政経営感覚を持つ職員

景気の長期低迷に加え「三位一体の改革」によって、本市の財政状況は極めて厳しいものとなっています。新たなサービスの提供が困難な時だからこそ市役所は「市民サービス会社」であることを意識し、経営的感覚をもって業務の目標を管理し、広い視野と柔軟性を持って行政課題に的確に対応し行政としての説明責任を果たす職員となることが求められます。

## 2 求められる能力・姿勢・意識

### 対人能力

市政の課題を解決していくためには、市民と協働して取り組んでいく体制を築いていくことが必要であり、そのためにも市民と良好な関係を作らなくてはなりません。

そのためには、市民に対する折衝、説得、調整能力はもちろんのこと、様々な団体等と幅広いネットワークの形成能力が求められます。

### 政策形成能力

市の現状や市民ニーズを受けとめ、その中にある課題を的確に把握し解決のための最善の方策を検討し、総合的かつ効果的な政策を立案し、専門知識を駆使して実務を的確に処理する能力が求められます。

### 法務能力

地方分権の進展や市民ニーズの多様化、高度化に対応するため、ものごとを法的視点から捉え、時代の変化にあった市独自の制度を創造していくための法制執務に関する能力が求められます。

#### 目標達成能力

特に管理・監督者においては、組織の目標を明確にし、課題を解決しながら目標を達成するマネジメント能力が求められます。

#### 部下職員育成能力

管理職は、日常さまざまな場面において適切な指導・助言を行うことにより部下職員の能力向上を図ることが重要であります。

管理職自らが人材育成担当者であることを認識し、職務遂行を通して、効果的に能力開発を行う職場研修（OJT(On-the-Job-Training の略)）の手法を身につけることが求められます。

#### 情報化対応能力

情報化社会が進展する中であって、業務を効率的・効果的に遂行するためのOA機器活用能力はもちろんのこと、これらの情報を取捨選択し、有効に活用するとともに、自らが情報を発信する能力が求められます。

#### 自己管理能力

メンタル・タフネス（精神面におけるゆとり・力・強さ）向上のため、身体、時間と空間、人間関係、仕事、発想と行動、心などのマネジメント（管理）によりストレスをコントロールし、プラス発想の姿勢を身に付けることが求められます。

#### 使命感・倫理観

地域や市民のことを考え、貢献したいと思う使命感や、常に成長していかこうとする意欲、さらに職務に対して常に前向きに挑戦する姿勢を持って職務に取り組もうとする態度が求められます。

#### 郷土愛

由利本荘の歴史と風土を慈しみ、市民との対話を尊重し、市民とともに誇りを持ってまちづくりに取り組む姿勢が求められます。

### 3 目指す職場像

活気に満ち、能力開発意欲を醸成していくような環境、すなわち、職場におけるさまざまな場面を人材育成のために活用していくという、人が育ちやすい職場風土を形成していくことが極めて重要となります。

職場研修は、仕事を進める過程自体を人材育成の場として活用するものであり、職務遂行能力の向上のために最も効果が期待されます。

職場研修の重要性の認識のために、管理・監督者に対する研修や職場研修推進の実施計画等により、共通認識を醸成するための啓発を行い、また、職員一人ひとりの目標がしっかりと定められるよう、また達成できる環境整

備に取り組んでいきます。

## 人材育成の方策

### 1 人を育てる職員研修

#### 職場研修

職場研修は、特別な経費を必要としない職員の能力開発にとって最も重要な場所であり、管理・監督者が職場研修の目的と方法を職員一人ひとりに明確にしながら、職務遂行を通して、効果的に能力開発を行う職場研修（OJT：On-the-Job-Training の略）を積極的に推進します。

#### 自己啓発研修

自己啓発は人材育成の基本であり、職員一人ひとりが自分に必要な知識や能力を認識し、能力向上のために主体的に取り組むことが重要であるとともに、職場の上司や同僚が自己啓発を支援していく職場の環境づくりを進めます。

#### 職場外研修（派遣研修を含む）

研修主管課及び外部研修機関等で実施している階層別研修、専門研修への参加は、新たな知識、技能を習得するとともに、職員の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いえます。

この機会をより一層効果的なものとするため、職員が自らの意志で自主的、積極的に参加できるような応募型の研修派遣制度について検討します。

### 2 人を育てる人事管理

#### 人事評価制度の確立

職員の能力や意欲を高め組織全体の活性化を図るためには、日頃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、その結果を能力開発や処遇に適切に活用する必要があります。

このため、客観的で公正性や透明性が高い人事評価制度の導入を検討します。

#### 適材適所の人事配置

厳しい行財政環境の中、組織の活性化を図り住民ニーズの多様化や地方分権に対応していくためには、職員一人ひとりの持つ能力を最大限に活用することが求められています。

そのためには、職員の能力や適性、意欲などを活かしたきめ細かな人事配置を実施し、職員の能力開発や能力活用に努めます。

### 3 人を育てる職場環境づくり

人材育成は、職員自身の主体的な取り組みが最も大切です。職員の能力開

発への意欲は職場の雰囲気には大きな影響を受けることから、管理職は、職員が相互に啓発しあう職場風土を醸成することが重要です。

このため、組織として自己研鑽に意欲を持つ職員を支援する職場の風土づくりを積極的に進めます。

#### 4 人を育てる仕事の進め方

職員の能力開発は、仕事を通じて図れる側面が大きく、その効果をより高めるためには、職場研修に限らず、仕事を進める過程自体を人材育成の機会として捉え積極的に工夫・活用してまいります。

#### 多様な人材の確保

職員の採用にあたっては、多様な行政課題を解決するため専門性や多様な能力を有する人材を確保するため、市の情報を広く知らせ、また受験機会を広げることにより、より多くの者が受験しやすい環境整備に努めます。

#### 人材育成推進体制の整備

人材育成を効果的に推進していくためには、職場の学習風土づくりや人事管理制度の確立、さらには研修の充実を図るとともに、職員一人ひとりが自らの立場と役割を自覚した主体的な取り組みが重要です。

また、管理・監督者自身が人材育成を担っているという自覚と部下に対する適切な指導・助言、さらには、こうした取り組みを支える人材育成担当部門の体制整備が不可欠となります。

##### 1 職員の責務

人材育成の基本は、職員一人ひとりの主体的な自己啓発の取り組みであり、常に意欲と向上心を持って、積極的に自己啓発に取り組み能力向上に努めることができる体制を整備します。

##### 2 管理・監督者の役割

職場における日常業務が、職員の能力開発にとって最も重要な機会であり、この機会を有効に活用していくためには、管理・監督者が人材育成のキーパーソンであることを自覚し、部下職員に対し、あらゆる機会を捉えて的確に指導、助言をしていく体制を整備します。

##### 3 組織の役割

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だった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。

自己啓発の支援や職場研修の推進など職場における学習風土づくりを進め

るとともに、人材育成の観点にたつて人事管理制度の見直しを随時行うことが必要です。

これらの取り組みを進めていくために、人材育成推進委員会等の推進組織の設置や効果的な人材育成方策の企画・立案ができる人材育成担当部門の体制整備及び強化に努めます。

おわりに

この方針に基づく具体的な取組みについては、平成18年度から順次実施していくこととしますが、実施状況や公務員制度改革の動向等を踏まえ、必要に応じ見直しを図っていきます。