

# 秩父市人材育成基本方針

秩 父 市

## 1 策定の目的

少子・高齢化、市町村合併や地方分権の進展等、自治体を取り巻く環境が大きく変化している今日、市民からの複雑・多様化する行政に対するニーズへの即応等、地方公共団体が果たすべき役割は、今後ますます重要になることが見込まれます。

このような時代において、秩父市が市民満足度の高い「安心・安全なまちづくり」を進めていくには、職員一人ひとりが広い視野と市民感覚を持ち、意欲を持って職務に取り組み、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。

また、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おり、組織における人材育成と能力開発が今後の秩父市の発展に欠かせぬ要素となっています。

これらのことを踏まえ、これからの時代に求められる秩父市職員像を明確にするとともに、各職員は、自らの意識改革・資質向上に自発的・積極的に取り組んでいかなければなりません。

また、組織として、管理職の指導・助言による職場研修（OJT）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と職員の能力開発を推進する体制を整備するため「秩父市人材育成基本方針」を策定いたしました。

今後はこの人材育成基本方針に基づき、各種施策を順次実施していくことにより、職員の意欲向上と能力開発及び組織の活性化を図り、住民サービスの向上に努めていきます。

## 2 求められる職員像

複雑・高度化する行政ニーズに応えるため、市民本位の効率的行政を実践し、市民の信頼と期待に応えられる職員の育成を目指します。

- (1) 市長の政策決定を支え、その着実な実施を担う行政の専門家として重要な役割を担う必要がある。
- (2) 企画立案重視・事後監視型の業務スタイルへの変化に対応して、特定分野の高度専門職の確保・養成とともに、職員の専門的知識・能力の一層の向上が重要である。
- (3) 多面的な問題分析能力・交渉能力等の養成が不可欠である。
- (4) 所管業務に過度にとらわれない、幅広い視野が必要であり、市民感覚の保持、高い倫理観・使命感の養成が重要である。また、透明性・説明責任についての高い意識が不可欠である。
- (5) 常に心身ともに健康を保持するとともに、市民応対・接遇の知識・心得・マナーを備え、相手の立場や状況に応じたきめ細やかなサービスの提供が不可欠である。

### 3 職員に必要な能力

#### ① 対人交渉能力

市政の課題を解決するためには市民と協働して取り組んでいく体制作りが必要であり、そのためにも市民と良好な関係を築か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、幅広いネットワークの形成能力が求められます。

#### ② 政策形成能力

市の現状や市民ニーズを的確に把握し、その中から課題を見つけ解決のための方策を検討し、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。

また、事業実施にあたっては、常に費用対効果を考え、「選択」と「集中」を念頭に置く必要があります。

#### ③ 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、仕事や制度を法的な視点から捉える法的センス及び条例・規則を立案するための法制執務に関する能力が求められます。

#### ④ 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、課題を克服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。

#### ⑤ 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となります。

管理職自らが将来の秩父市行政を担う人材育成担当者であることを認識し、OJT の手法を身につけることが必要です。

#### ⑥ 情報化対応能力

情報化社会の進展に対応するために必要な能力であり、業務を効率的・効果的に遂行するための ICT 機器活用能力はもちろんのこと、積極的に情報収集を行い、有効に活用するとともに自らが発信する情報処理能力が求められます。

## 【階層別に必要とされる能力・行動】

部・次長級	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全庁的な政策形成に参画し、市政方針の実現を図る。</li> <li>・ 組織力を最大限に発揮させ、政策遂行を統率する。</li> </ul>
課長級	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上位方針に基づき職場目標と課題を計画し、積極的にチャレンジする。</li> <li>・ 自組織を統括、最大限活用し、政策立案をする。</li> <li>・ 部下の意欲、能力・業績を公正かつ適正に評価し、育成指導を行う。</li> </ul>
主幹級	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自組織の目標・事業の構想に参画し、遂行する。</li> <li>・ 課長への進言提案と対外的な業務の調整を行う。</li> </ul>
主査級	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務の実行計画を立て遂行し、必要な政策立案を行う。</li> <li>・ 上司の指示を的確に把握し、部下の育成・指導を行う。</li> </ul>
主任級	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高度な専門実務を処理でき、問題を発見し、解決する。</li> <li>・ 後輩の育成・指導を行う。</li> <li>・ 必要な改革・改善を進言する。</li> </ul>
主事・主事補級	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 担当する日常業務を正確で迅速に処理するとともに、創意工夫して事務事業の改善を行う。</li> <li>・ 市民満足度の観点から課題を発見し、先輩職員や上司とともにその解決に努める。</li> </ul>
専門職（要資格 取得職員）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一般職員に準じるほか、専門分野に精通し、高度な専門能力に基づいて的確に業務を遂行するとともに、上司を補佐し、後輩を育成・指導する。</li> </ul>
技能労務職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務に熟練し、高度な技能に基づいて的確に業務を遂行するとともに、上司を補佐し、後輩を育成・指導する。</li> </ul>

## 4 人材育成の方策

### (1) 人を育てる職員研修

#### ① 自主研修

自主研修は、職員一人ひとりが自分に必要な知識や能力を認識し、能力向上のために意欲的・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。

##### 【具体的な取り組み】

- ・通信教育講座の開講、受講料の助成
- ・専門資格を取得した職員に対する取得経費の助成
- ・自主研究グループ活動等に対する支援

#### ② 職場研修

職場研修は、特別な経費を必要とせず、職員の能力開発にとって最も重要な手法です。

職場研修の実施主体は、各職場の管理監督者であることを認識し、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 OJT が特に必要です。

##### 【具体的な取り組み】

- ・各職場における課題の発見と問題解決に向けた取り組み
- ・職場外研修等により習得した知識・技術の共有化
- ・管理監督者を対象とした研修の充実・強化
- ・職場研修における管理監督者の役割と責任の明確化

#### ③ 職場外研修（派遣研修を含む）

人事課及び各種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、職員の意識改革のための貴重な機会となります。したがって、研修は指名により参加するとともに、職員自らの意思で自主的、積極的に参加できるような応募型の研修派遣制度も整備していきます。

##### 【具体的な取り組み】

- ・国・県・研修機関（彩の国さいたま人づくり広域連合、市町村アカデミー、国際文化アカデミー等）への派遣

### (2) 人を育てる人事管理

#### ① 人事管理制度の確立

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、職員の意欲を引き出し、組織力を強化するため、客観的で公正性や透明性が高く、実効性のある人事評価制度を実施していくことが必要です。

**【具体的な取り組み】**

- ・ 評価者研修の実施
- ・ 被評価者本人への結果開示と部下育成につながる指導

**② 適材適所の人事配置**

組織の活性化を図り住民ニーズの多様化・複雑化や地方分権の進む時代に対応していくためには職員一人ひとりのも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、職員の能力や適正、意欲などを勘案したきめ細やかな人事配置を実施し、職員の能力開発や能力の活用に努める必要があります。

**【具体的な取り組み】**

- ・ 経歴管理（ジョブローテーション）により、偏った業務配置をなくし多種多様な業務を経験させ、その後適性を見極めた人事配置を行う。
- ・ 定期的な業務状況調査（自己申告）の実施
- ・ 自己啓発によって取得した資格の人事考課への反映

**(3) 人を育てる職場環境づくり**

人材育成は職員自身の意欲的、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、職場管理者は、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。

また、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ていくことが必要となります。

**【具体的な取り組み】**

- ・ 自己啓発・学習の成果を発表する機会の提供
- ・ 人材育成に関する情報の提供
- ・ 優れた学習成果に対する施策への反映

## 5 人材育成と能力開発推進体制の整備

人材育成と能力開発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もって、積極的に自己啓発に取り組み、能力開発に努めることが重要です。

### 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鍵を握ることを自覚し、部下職員に対し、あらゆる機会を捉えて的確に指導・助言をしていくことが必要です。

### ③ 組織の役割

人材育成と能力開発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、人材育成と能力開発の観点にたって人事管理制度の見直しを随時行うことが必要です。

また、これらの取り組みを進めていくため、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が必要となります。

平成 28 年 1 月市長決裁