

【概要】 田原市職員人材育成基本方針（改訂版）

本方針の位置付け

本市では、人材育成を推進するための人事諸制度の理念的根拠かつ市政運営の根本を支える各種人事施策の最上位方針として、平成 19 年度に「田原市職員人材育成基本方針」を策定し、人材育成を進めてきた（平成 27 年度改訂）。今回の改訂では、本方針を引き続き市の人事施策の最上位方針とするとともに、「**全ての職員が市民から信頼され、市民の期待に応える職員となり、かつ、目指すまちづくりの実現のため組織として最大限の力を発揮する**」ことを市民に約束するものとして位置付ける。

なお、自治体の人材育成に関する基本方針については、「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針について」（平成 9 年 11 月 28 日付け自治能第 78 号 総務省（自治省）通知）において、各自治体は自らの責任において社会経済情勢の変化に対応し、積極的な行政改革を推進できるよう、人材育成の目的、方策等を明確にした人材育成に関する基本方針を策定し、職員の能力開発を効果的に推進することとされている。

改訂理由

策定指針では、方針策定後は状況の変化に応じて適宜見直しを行うことが重要とされている。前回の改訂から 5 年が経過し、市を取り巻く社会経済状況が大きく変化していることから、時代の変化に柔軟かつ効果的に対応する人材を育成する方針として内容を見直すとともに、改めて個々の職員に対し、人材育成を「自分ごと」として考え、組織全体で人材を育成する意識の醸成を図り、人材育成のさらなる強化のため本方針を改訂する。

改訂にあたって

本方針の改訂にあたっては、「組織課題」と「人材育成」を全ての職員が「自分ごと」として意識することを目標とした。「管理部門に言われたからやる」「人材育成は人事課の仕事」ではなく、市民の負託に応え、市長の補助機関として組織が最大限の力を発揮するために、職員一人ひとりが「どうすればより良くなるか」を考え、自らの意思で成長を目指すことが重要となるからである。

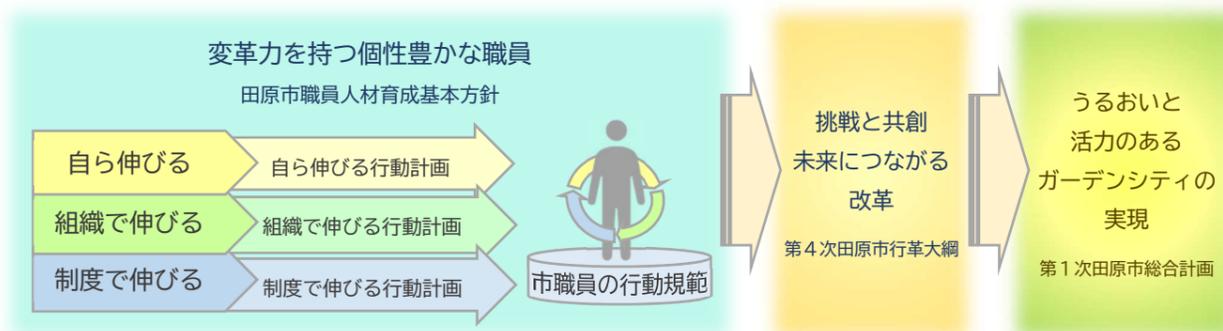
そのため、平成 30 年度から令和 2 年度にかけて人材育成や組織課題を検討する研究会へ派遣した職員 9 名（主事級～課長補佐級）及び平成 27 年度の本方針改訂時の人事担当者 1 名、計 10 名と人事課職員でワーキング会議を実施し、現行の方針に関する意見交換や現在の組織課題についての検討を行った。その後、全職員を対象にしたアンケートを実施し、現状の組織課題や職員の意識について検証、ワーキング会議の意見とアンケート結果を元に原案をまとめた。前述の 10 名に加え、行政職、技術職、保育職、消防職の管理職 9 名から改めて原案に対する意見を聴取、組織全体で人材を育成し、目指すまちづくりを実現するための方策等を示した改訂案を作成した。

職員自らが考える組織課題と、市民のために職員自らが目指したい職員像をボトムアップで市長に提案、全ての職員が市民の期待に応え、市長とともに目指すまちづくりを実現するための、各種人事施策の最上位方針として改訂に至った。

改訂概要

人材育成の目的である「職員個人の力を地域に還元し、魅力あるまちづくりで住民福祉の向上を実現する」ため、ありたい職員像を『**変革力を持つ個性豊かな職員**』とするとともに、市職員として求められる行動規範を新たに定める。また、新時代を担う職員を育み、目指すまちづくりを実現する組織となるため、『**自ら伸びる**』『**組織で伸びる**』『**制度で伸びる**』の 3 つの方策により、組織全体で人材育成を強力に推進することとする。

方針イメージ



ありたい職員像

『変革力を持つ個性豊かな職員』

- ▷ 対話を重視し、皆とともに新しい一歩を踏み出せる職員
- ▷ 自ら学び続け、強みを身につける職員
- ▷ 市民に寄り添い、信頼される、人間性豊かな職員

全ての職員が自らのありたい姿をイメージし、市のありたい未来、ありたい組織を全員で目指す。

市職員の行動規範

「公務員倫理」「経営感覚」「適正な事務遂行」「市民目線」「地域との協働」

市職員の基本として、全ての職員は上記 5 項目を必ず意識し、全体の奉仕者であることを自覚するとともに、公務員として求められる社会的責任を認識して行動する。

3 つの方策と行動計画

『**自ら伸びる**』（職員の自発的な能力開発（自学））、『**組織で伸びる**』（職場環境の整備（OJT・働きやすい職場環境））、『**制度で伸びる**』（人事関連諸制度（人事制度・人事評価（給与）制度・研修制度）の充実と効果的な運用）の 3 つを人材育成の柱とし、それぞれの方策に基づいた行動計画を策定、適宜見直しを図りながら人材育成を計画的かつ戦略的に推進する。

3 つの方策		行動計画
自ら伸びる	1 役割を意識する	『役割の明確化』
	2 勤務の外で学ぶ	『資格取得の支援』『自己研修補助金の支援』
	3 越境する	『自主研究グループ支援』『職員提案・改善活動』
組織で伸びる	1 対話する組織	『OJT の推進』『管理監督職のリーダーシップ向上』『目標の明確化と進捗管理』
	2 心理的安全性	『働きやすい職場環境づくり』『心と体の健康管理』『仕事と生活の両立支援』『ハラスメントの防止』
	3 知識や暗黙知の継承	『知識・技術や暗黙知の継承』
制度で伸びる	1 人事制度	『多様な人材の採用』『ジョブローテーションの活用』『昇任昇格試験の活用』『採用枠の変更』『強みを生かす人事配置』『多様な人材の活用』『複線型人事制度の導入』
	2 人事評価制度	『昇任・昇格への活用』『給与への適正な反映』『職場面談制度の充実』『人事評価制度の見直し』
	3 研修制度	『エントリー制度と指名制度の併用』『実務研修の実施』『職階別課題研修の充実』『女性活躍・ダイバーシティの推進』『研修の内製化』『職場内研修の活性化』『会計年度任用職員への研修』『人事評価制度と研修制度の連携』『復職時研修の実施』