

 うるま市人材育成基本方針



うるま市
平成19年2月

目次

1	人材育成の基本的な考え方	1
2	目指すべき職員像	2
	(1) 市民の視点で、行動する職員	
	(2) 市民に信頼される職員	
	(3) 地域を愛する職員	
	(4) コスト意識と経営感覚を備えている職員	
	(5) 環境の変化に適応できる職員	
3	求められる能力	3
	(1) 政策形成能力を備えた職員	
	(2) 政策法務能力を備えた職員	
	(3) 政策評価能力を備えた職員	
	(4) 専門実務能力を備えた職員	
	(5) コミュニケーション能力を備えた職員	
	(6) 自己啓発能力を備えた職員	
	(7) マネジメント能力を備えた管理監督者	
	(8) 人材育成能力を備えた管理監督者	
4	人づくりに向けた具体的な取り組み	5
	(1) 互いに高めあう職場風土	
	ア 切磋琢磨し、互いに高めあう	
	イ まずは実践、行動に移す	
	ウ 管理監督者（部長・課長・係長）の責務	
	エ 職員の責務	
	(2) 人を育てる人事管理	
	ア 組織管理	
	イ 人事管理	
	ウ メンタル・ヘルス&メンタル・タフネス	
	エ 研修との連携	
	オ 評価制度	
	(3) 職員研修	
	ア 一般研修の推進	
	イ 職場研修の推進	
	ウ 自主研修の推進	
	エ 派遣研修の推進	

1 人材育成の基本的な考え方

平成12年4月に地方分権一括法が施行され、地方行政は、自らの判断と責任でまちづくりを行う時代に入りました。少子・高齢社会の到来、高度情報化、国際化、地球規模での環境問題の深刻化などにより、既成の概念のもとで機能していた様々な社会システムがその変革・改革を求められております。

地方公共団体においても住民の行政ニーズは、複雑多様化しており地方分権の進展とともに、自主的に決定し遂行する施策領域が質・量とも拡大しております。どんなことでも、それを始めるのも「人」であり、動かすのも「人」であります。地方公共団体における人事戦略は「経営戦略」ともいわれており、以前にも増して自己決定・自己責任において行動できる職員を育成していく必要があります。

とりわけ地方公共団体の職員は、住民福祉の向上はもとより地域の諸問題にも取り組んでいく姿勢が求められています。地方分権時代を担う職員とはどうあるべきかを常に自問し、強い責任感をもって資質の向上に努めなければなりません。全ての職員がこのことを共通認識していく必要があります。

この『うるま市人材育成基本方針』は、平成9年11月に自治省が示した「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」などを踏まえて、うるま市が社会経済情勢の変化に柔軟かつ積極的に対応できるよう体質を強化し、職員の資質を向上させることを目的に策定するものです。

高度情報化

地球規模での環境問題



少子・高齢社会の到来

国際化

2 目指すべき職員像

地方分権時代に適応していくためには、そこで働く職員自身もその時代や変革に応じて変わっていくことが求められます。

公務員として、全体の奉仕者であることを自覚しながら、市民福祉の向上のために、自ら資質を高め、能力を最大限に発揮し、柔軟かつ積極的に行動していくために、『目指すべき職員像』を次のとおりとします。



(1) 市民の視点で、行動する職員

市民の価値観や需要が多様化する中、地方分権時代における地方公共団体は、自らの責任において判断し対応しなければなりません。そして、行政運営を担う職員に課せられた役割は、地域にあった政策を判断し選択していく必要があります。

こうした状況の中、市民に理解される政策を実施するには、市民の視点で、行政需要を的確に把握し、積極的に行動する職員が求められています。

(2) 市民に信頼される職員

地方分権時代にあつて、諸施策を推進するにはこれまで以上に市民の信頼を得ることが重要となります。市民に対する情報公開や説明責任を的確に行い、真のパートナーシップを確立することで、行政運営を円滑にする必要があります。

そのためには、職員一人ひとりが公務員として高い倫理観を持ち、市民に信頼される職員が求められています。

(3) 地域を愛する職員

職員として働きがいや生きがいを持って仕事をするためにも、日頃から市民の一人として地域に関わり、地域に根付いた活動を実践し、地域をよく知ることが重要です。

自分自身を見つめなおし、自分自身が住みたくなるようなまちづくりを実現するためにも、地域を愛する職員が求められています。

(4) コスト意識と経営感覚を備えている職員

限りある財源の中で、複雑多様化する市民の行政需要に応じていくためには、事務事業の優先順位を的確に捉え、推進していく必要があります。

そのためにも高いコスト意識と経営感覚を備えた職員の育成が求められています。

(5) 環境の変化に適応できる職員

地方分権をはじめ行財政改革、規制緩和、市町村合併など、行政を取り巻く環境は、大きく変化しており、今後直面する諸課題についても、自ら判断し解決していかなければなりません。

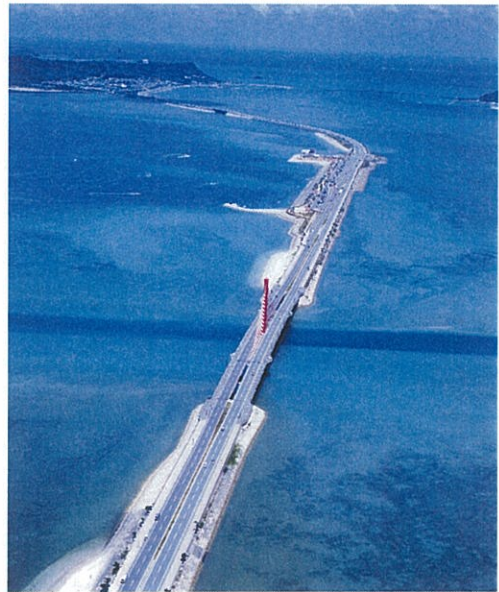
より柔軟な感性を育み、多角的かつ客観的な視点で諸課題に取り組み、環境の変化に適応できる職員が求められています。

3 求められる能力

本市が地方分権時代に適応していくためには、職員自身もその時代に応じて変わっていかねばなりません。

あらゆる状況において、市民の立場で市民の視点に立って、市が行うべきサービスの範囲などを明確にするとともに、それをきちんと説明していくことが重要となります。

厳しい財政状況と様々な制約をうける中、多岐にわたる行政サービスを実施していくために、職員として『求められる能力』を次のとおりとします。



(1) 政策形成能力を備えた職員

地方分権時代において、自立した地域をつくるためには、必要な政策を立案するとともに、それらを着実に推進していく新たな仕組みを整備していかなければなりません。

職員は、豊富で高いレベルの専門知識を身につけるとともに、地域の状況などを的確に把握することが大切となります。そのため、日頃から調査、研究を行い、それを実行に移すといった政策形成能力を高めていく必要があります。

(2) 政策法務能力を備えた職員

地域の独自性を生かした政策を進めていくためには、その基本となる条例や規則を制定しなければなりません。したがって、職員は、地方自治体における裁量の範囲を正確に見極め、条例や規則等を制定できる政策法務能力を高めていく必要があります。

(3) 政策評価能力を備えた職員

予算の確保をはじめ諸施策や事業の実施によって、どのような効果、影響があったのかなど、これまで以上に適正な評価が求められています。

個々の施策や事業については、費用対効果を意識し的確な判断ができるよう、職員一人ひとりの政策評価能力を高めていく必要があります。



※ インプット：行政活動における投資 アウトプット：行政活動における具体的な施策や事業 アウトカム：社会的影響

(4) 専門実務能力を備えた職員

複雑多様化する市民の行政需要を満たすため、職員に求められる知識や技能も、より専門化しています。

このような状況に対応するためには、職員一人ひとりが、プロ意識を持ち業務を迅速かつ適正に遂行できる専門実務能力を高めていく必要があります。

(5) コミュニケーション能力を備えた職員

地方分権時代においては、市民との情報の共有化や説明責任の徹底、政策決定プロセスの透明化がより一層求められます。市民との協働を実現するためには、単なる結果や成果の開示にとどまらず、適切な情報提供を行うとともに、説明の機会などを通じて相互理解を深めながら業務を進め、施策・事業の必要性や相互の役割・責任などをきちんと認識しあうことが大切となります。

また、組織内部においても職員同士のコミュニケーションを十分に図り、常に情報や意思を共有するよう努めていくことが重要です。

周りの人々と積極的に関わる、他人に対しわかりやすく説明する、人の話や苦情をしっかりと聞く、難しい場面でもきちんと話し合えるなど、今まで以上にコミュニケーション能力を高めていく必要があります。

(6) 自己啓発能力を備えた職員

自立した地域をつくるためには、地方公共団体の職員としての自覚をもって、自分のキャリアを意識し、一人ひとりの職員が自己啓発能力を高めていくことがより重要となります。



(7) マネジメント能力を備えた管理監督者

諸施策の展開にあたっては、まず目標を設定することが重要となります。そして、その目標を部下に対して明確に示し、個々の職員の能力を適切に見極め、リーダーシップを発揮しながら、組織目標を達成していくことが求められています。

そのためには、予算や人材、時間などを効率的に管理できるマネジメント能力を高めていく必要があります。

(8) 人材育成能力を備えた管理監督者

これからの人材育成は、自己啓発を基本とし、組織が積極的に関わり職員を成長させるという視点に立って行わなければなりません。

そのためには、管理監督者のより一層の意識の高揚と職員に対する積極的なサポート体制が不可欠であり、効率的に組織力を向上させるため、管理監督者の人材育成能力を高めていく必要があります。

4 人づくりに向けた具体的な取り組み

～ 自治体経営は人づくりが大切 ～

組織にとっては、「人（職員）」が最も重要な財産であります。職員一人ひとりの意欲と能力こそが組織の活力という認識のもと、特に人材育成については組織的に充実した取り組みが必要です。

仕事や研修をとおして、能力の向上を図るとともに意欲的な職員を育成する人事管理を行います。そして、一人ひとりのさらなる意識改革を促し、組織全体の緊張感を高め、『**個人の目標**』と『**部・課の目標**』を有機的に関連付けて【**組織の目標**】を実現していきます。

具体的には、社会情勢の変化に柔軟かつ積極的に対応できるよう組織の体質を強化し、職員の資質を向上させるため、次の項目に取り組みます。



(1) 互いに高めあう職場風土

職場の雰囲気は、一人ひとりの職員によってつくられるものでありながら、それぞれの職員に与える影響は、大きなものがあります。

個々の課題について職場内で確認しあいながら全体の共通認識とし、職場全体で問題を解決していくシステムを築き上げ、一人ひとりの行動が、大きな波及効果を生み出す職場こそ、地方分権時代に求められているものです。



ア 切磋琢磨し、互いを高めあう

日々の仕事に携わる中で疑問に感じていることや市民からの苦情等について、職場全体で確認し解決していくことが大切です。

職場内において様々な情報や問題意識を共有することは、マンネリ化を防ぐとともに、現状の問題点に気づくことにつながります。

そして、今後の方向性を見据えていくことで、意識の改革を図ることができ、一人ひとりが市政を担っているという強い自覚が醸成され、さらにその中で切磋琢磨していくことが互いを高めあっていくことにつながります。

イ まずは実践、行動に移す

個々の課題については、部課レベルで処理や改善ができるものから、組織全体や地域を含めて対応すべきものまで、その形態は様々です。本市では、事務改善提案制度等の活用により、コスト意識の醸成や事務の見直しが行なわれてきました。

足腰の強い行財政基盤の構築に向けて、諸制度の活用を推進し、意識改革を促し実践力を強化することが重要であります。

ウ 管理監督者（部長・課長・係長）の責務

管理監督者は、リーダーシップを発揮して、部下の持つ能力を組織の目標に向かって十分発揮させ、部下の意欲を引き出し、仕事に対する姿勢を向上させていく立場にあります。

それを実践する手法として、職場研修（OJT（On the job training：仕事を通じて部下を指導育成すること））があります。職場研修マニュアルを活用し職場研修を実施する責任者は、管理監督者です。OJTの本命は、上司や先輩が時には強いリーダーシップ等を発揮しながら率先垂範していくことにあります。

エ 職員の責務

人材育成の基本は、職員の主体的な自己啓発にあることを十分認識し、一人ひとりが常に学ぶ意欲と問題意識をもって、計画的、継続的かつ効率的に仕事に取り組んでいくことが重要であります。

(2) 人を育てる人事管理

これまでの人事管理は、昇任や処遇において年功序列的な制度をベースに運用されてきました。公務員制度改革が進むなか、全ての職員の知識・創造力・実行力などは市政を推進していくための原動力であります。一人ひとりの職員の能力、意欲のレベルは、そのまま組織全体の力を左右します。組織の活性化を図り、組織の目標の達成と次代を担うリーダーを育成するため、研修制度をはじめ人事制度や給与制度を見直していく必要があります。

ア 組織管理

限られた職員定数のなかで業務を遂行していくためには、事務事業の内容によっては可能な限りスリム化を進め、地方分権時代における重点施策に対応できる組織体制づくりを進めます。

イ 人事管理

職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進するため、従来の年功序列型の制度から能力や業務実績をより重視する能力主義的要素を取り入れた人事制度を確立する必要があります。

(ア) 人材確保

市役所職員には、達成意欲が高く、豊かな人間性を備えた人材が必要であり、そのような人材を確保するために採用試験を実施しています。これまで実施してきた採用方法を基本として、さまざまな角度から資質を見極められるように人物・適性を重視した採用方法の導入について検討していきます。

また、必要な職種については社会人枠を設けて高度な知識と高い専門性をもつ者を採用するなど、柔軟で弾力的な任用や勤務形態の調査研究を進め、多様で有能な人材確保に努めます。

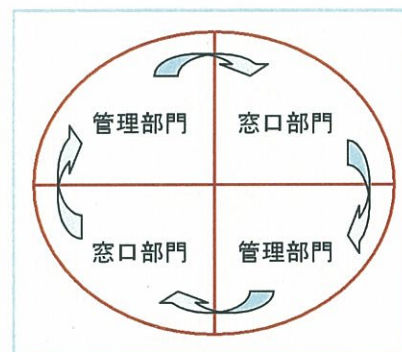
(イ) 人事配置

職員が自分の適性を把握し、主体的に能力開発を行い、キャリア形成を可能とするために、ジョブローテーション等について検討し充実を図るとともに、従来型の人事配置を見直し、複線型の人事制度についても研究していきます。

これらを考慮したうえで、将来を担える人材としての成長を促すために、以下の考え方を基本に人事配置を行っていきます。

○新規採用から採用後15年程度まで

- ・ジョブローテーションとして3年～5年で異動させ、3～4の部署を経験させる。
- ・管理部門や窓口部門など、できるだけ異なる部署を経験させる。
- ・技師や保健師等も含め、予算・決算をはじめとする行政事務の基本を理解させる。
- ・自己の適性を正しく把握して、積極的に能力開発に取り組めるように支援する。



○採用後15年程度から主査・係長まで

- ・適性や資格、研修実績に応じた人事配置とし、特に専門性が求められる場合には長めの異動スパンとする。
- ・職場全体を視野に入れて実務を遂行させる。
- ・職場研修の一翼を担い、若手職員の育成においては重要な任務を負う。
- ・業務の統括、管理職の補佐、主任主事以下の指導を行う。

(ウ) 昇任・降任

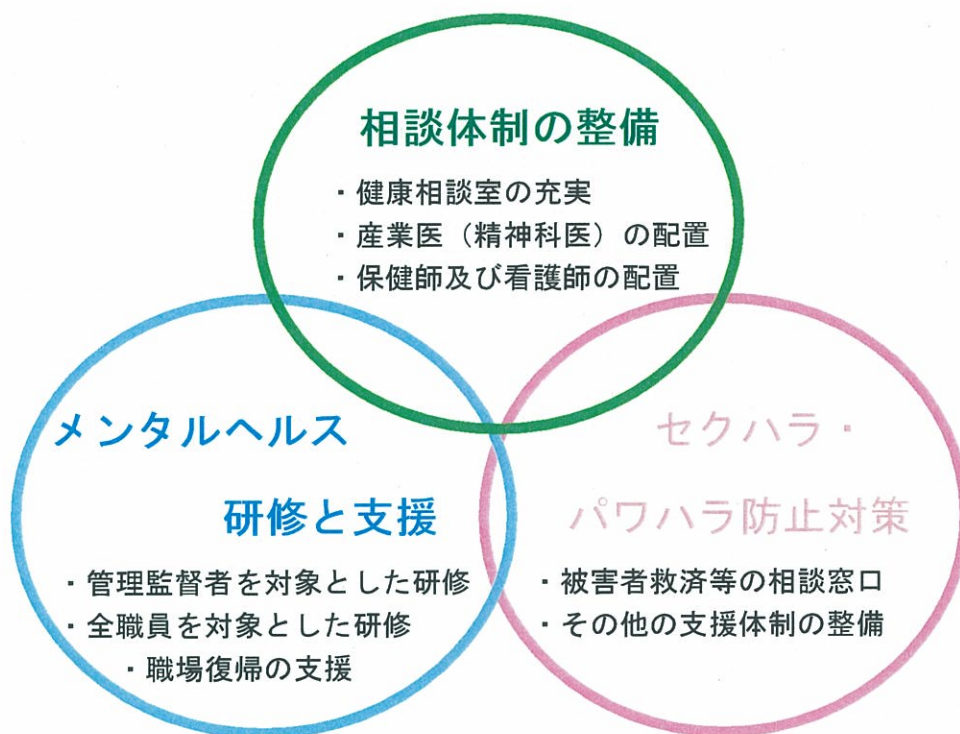
職員一人ひとりの能力を最大限に活用し組織の活性化を図るため、職員の能力や業績に応じた昇任及び降任は重要であり、昇任基準の明確化や昇任資格試験の導入、さらには希望降任制度の検討など、新たな制度への取り組みが求められています。

これからは、今まで以上に能力や適性を重視した考査を行うとともに、女性職員の積極的な登用も含め、他の自治体や民間企業等の先進的な取り組みや成果を見極めながら、本市に適した手法の導入について検討していきます。

ウ メンタル・ヘルス & メンタル・タフネス

職員には、どのような課題や状況に直面しても、そこからくるストレスを自らコントロールし、精神面のゆとり・力・強さを養っていける、いわゆる「メンタル・タフネス」が求められています。

メンタル・ヘルスケアにおいては、労働基準法、労働安全衛生法等を遵守し職場の労働安全衛生を確立するため、次のようなメンタルヘルス対策について調査研究を行い段階的に取り組みます。



エ 研修との連携

職員の職務・職責及び意欲などに応じて、柔軟かつ的確に研修機会を提供できるようなシステムの構築を目指します。そして、研修効果の測定をきちんと行い、人事制度全般に反映できるよう調査研究を進めます。

オ 評価制度

評価制度は、職員の資質・仕事に対する能力を測るとともに実績を把握するために必要不可欠なものであります。評価は、任用や給与処遇に反映することで、職員のやる気を促すものとなります。また、適切な人事配置は、効果的な人材活用による人材育成の役割も果たし、結果として組織としての機能を高めることにもつながります。

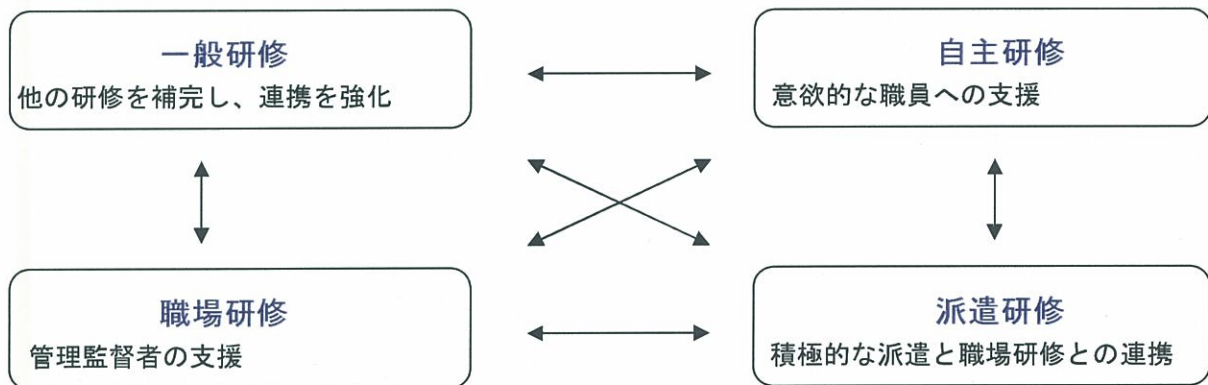
適切な人事評価が行われるためには、評価者の評価技能を養成していくことが必要であります。したがって、管理監督者は、制度の理解と評価技能の向上に努めなければなりません。そのための評価技能訓練等の研修メニューを整備することが必要となります。

公正性、透明性、客観性を確保した評価制度を実施し、本人の納得性を高め、仕事の目標や成果、職場内における自らの役割、将来的な希望と職員の能力向上についても考慮できる制度の確立に努めます。

(3) 職員研修

能力開発は、職員一人ひとりの自覚と意欲がなければ、その効果は期待できません。したがって、本人の自覚と意欲こそがすべての能力開発の基礎であることを十分認識し、一般研修、職場研修、自主研修、派遣研修の4つの柱をバランスよく組み合わせていく必要があります。

これからの職員研修は、職場研修及び自主研修への支援を強化し、これまで中心的な役割を果たしてきた一般研修及び派遣研修と関連付け、より効果的な能力開発を実践します。



※ うるま市職員研修規程

一般研修

一般研修とは、総務部職員課が行う研修をいう。

職場研修

職場研修とは、職員の上司である管理監督者が部下の啓発、向上を意図して、仕事を通じ、又は仕事に関連させて、仕事に必要な知識、技能、問題解決能力、態度等の向上について計画的に部下を指導し、教育訓練する研修をいう。

自主研修

自主研修とは、職員が自ら市政各般について、調査研究等を行う研修をいう。

派遣研修

派遣研修とは、職員を国、他の地方公共団体又は他の研修機関が行う研修会等に派遣して、職員に必要な専門的かつ総合的な知識、技能を習得させる研修をいう。

うるま市職員研修体系図（現行）																
派遣研修				自主研修				職場研修		一般研修						
県外派遣研修			県内派遣研修													
その他の県外派遣研修	全国市町村国際文化研修所	市町村職員中央研修所	自治大学校研修	その他の県内派遣研修	中部広域市町村圏事務組合	沖縄県実務研修	沖縄県自治研修所	島マス記念塾受講助成事業	資格取得助成事業	通信教育助成事業	自主研究グループ活動助成事業	職場研修助成事業	その他の一般研修	管理職研修	中堅職員研修	新規採用職員研修

ア 一般研修の推進

一般研修は、階層別や全庁的に実施するもので、必要とされる基本能力や知識を習得させることを目的に行う研修であります。一般研修を効果的に行うためにも、職員のニーズや能力、本市の実情などを踏まえながら、組織全体のレベルアップにつながるよう計画的に実施します。

イ 職場研修の推進

職員の能力開発には、自己啓発と並んで職場研修が最も効果的であります。職場研修を推進するためには、職場内において協力・協働的な関係を構築し、時代にあった管理監督者のあるべき姿を考えていなければなりません。

管理監督者には、自らの率先垂範とリーダーシップが求められるとともに部下を育成する責務があります。管理監督者が円滑に職場研修が実施できるように支援を強化し、職場研修を推進します。

ウ 自主研修の推進

能力開発の基本は、職員が自発的に取り組む自己啓発であり、地方公共団体の職員として、自覚をもち、主体的に自己啓発・能力開発に取り組み、個々の能力を最大限に発揮することが求められています。

職員の自発的な取り組みをサポートするため、各種支援制度を充実させるとともに、管理監督者と連携し自主研修を推進します。

エ 派遣研修の推進

派遣研修は、固定された組織の中では得がたい、より高度な専門的知識や技術を習得することができるとともに、他の自治体の最新情報を収集することが可能となることから、人材育成においては重要な研修といえます。

より効果的な研修成果を得るために、今後も職員の自主性を育みながら派遣研修を推進します。

人材育成基本方針策定委員

総務部参事（委員長）

総務部行政改革推進室長

教育部総務課長

水道部総務課長

消防本部総務課長

議会事務局庶務課長

監査委員事務局長

選挙管理委員会事務局長

農業委員会事務局次長

事務局

総務部参事

職員課課長

職員課福利厚生係長

職員課人事係長

職員課福利厚生係主査

抜粋) 地方公務員法

第7節 研修及び勤務成績の評定

(研修)

第39条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。

3 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。

4 人事委員会は、研修に関する計画の立案その他研修の方法について任命権者に勧告することができる。

(勤務成績の評定)

第40条 任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。

2 人事委員会は、勤務成績の評定に関する計画の立案その他勤務成績の評定に関し必要な事項について任命権者に勧告することができる。

抜粋) うるま市総合計画基本計画

5-5 柔軟で効率的な行財政システムの確立

5-5-1 行財政運営

【施策の推進】

(1) 新たな行政システムの構築

うるま市人材育成基本方針を策定し、職員研修などの人材育成や意識改革、士気高揚策に努めます。

抜粋) うるま市行政改革大綱

IV 行政改革大綱の推進項目

(6) 職員の意識改革と人材育成

① 意識改革

職員一人ひとりが、市民へのサービスの提供者として、また、地域づくりの担い手としての自覚を持ち、柔軟な発想で地域の実情に合った主体的な行政を推進できるよう意識改革を進める。

また、行政改革の実施にあたっては、職員一人ひとりが常に自己の仕事に問題意識をもち、改善や合理化に積極的に取り組み、市民の期待と要望に応えていこうとする職場風土を醸成していく。

② 人材育成

地方分権が進展し、これまで以上に自己決定・自己責任に基づく行政運営が求められており、職員一人ひとりが政策形成能力をより一層磨き、時代の要請に対応して、自覚と責任を持って施策を遂行しなければならない。そこで、人材育成基本方針を定め、長期的かつ総合的な視点で職員の政策形成能力などの能力開発を効果的に推進するとともに、幅広い見識を養うため、民間企業及び他市・県・国との人事交流を推進する。

③ 多様な人材の活用

多様な行政需要に的確に対応できる人材の確保が急務なため、研修制度などを通じてスペシャリストの育成、全体の奉仕者としての職員の自覚、職員の士気高揚など職員の意識改革と資質向上に努めるとともに、組織の活性化のため、社会人経験者の中途採用など、多様な人材の活用を図る。

④ 人事制度の確立

職員一人ひとりが誇りとやりがいを持って仕事に取り組むことができる環境の実現のため、これまでの年功序列型の人事制度から、能力や業績評価に基づく人事管理の土台として、客観的で公正性や透明性の高い実効性のある新たな人事評価制度の整備を行う。

抜粋) うるま市定員適正化計画

定員適正化全体計画における削減取り組み例

③ 職員能力の向上

定員適正化に伴い職員数が減少しても行政サービスの水準を低下させないためには職員能力の向上は不可欠である。管理職については、マネジメント能力や企画提案能力の向上、一般職員については、事務処理能力及び住民への対応能力の向上が求められている。

また、職員全般については、今後電算システムや情報共有化の為にツールに関する取扱い能力向上も必要となっている。

これらのことから、職員能力の向上を図る為の効果的な職員研修を実施していく。

抜粋) 地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針

平成9年11月

自治省

1 背景

(1) 地方分権推進委員会第2次勧告

地方分権推進委員会第2次勧告(7月8日)においては、地方分権の推進に対応した行政体制整備の一環として、地方公共団体が政策形成能力の向上等を図るための人材育成に努めるよう要請されている。

(2) 地方行革の新指針

自治省としては「地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針」(平成9年11月14日付け自治整第23号)において、地方公共団体により一層の行政改革の推進を求めているが、その中で各地方公共団体が職員的能力開発を効果的に推進するため、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するよう要請している。

2 本指針の趣旨

地方公共団体が、地方自治・新時代に的確に対応していくためには、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう体質を強化することが重要であり、そのためには職員の資質のより一層の向上を図ることが必要である。

この指針は、地方行政運営研究会公務能率研究部会におけるこれまでの研究成果や先進的な取組事例等を踏まえ、各地方公共団体が人材育成に関する基本方針を策定する際に留意・検討すべき事項を指針として通知するものである。

3 指針の概要

指針においては、地方公共団体が人材育成に関する基本方針を策定する際に、次のような点について留意・検討するよう要請している。

(1) 人材育成の目的の明確化

地方自治が新しい時代を迎えようとする中で、政策形成能力、法務能力等の重要性が高まると考えられるが、各地方公共団体が地域の将来像と行政のあり方などを踏まえながら、人材育成の目的及びこれからの時代に求められる職員像を明らかにすることが重要である。

(2) 学習的風土づくり等の総合的取り組みの推進

人材育成を実効あるものとするためには、単に研修を充実するだけでなく、職場における様々な場面を人材育成のために活用していくことが必要であり、職場の学習的風土づくり等の総合的な取り組みを推進することが重要である。

① 職場の学習的風土づくり一人を育てる職場環境一

人材育成は、職員自身の主体的な取り組みと任命権者・管理監督者による支援とがあいまって効果をあげることから、職場の学習的風土づくりを全庁的に推進していくことが重要であり、職場風土の改善方針について検討を要請している。

② 系統だった人材育成の確立一人を育てる人事管理一

人材育成を効果的に推進するためには、職員の能力を最大限発揮させることを人事管理の目的として位置付け、人材育成の観点にも十分配慮した人事管理を行っていくことが重要であり、人事管理と人材育成の連携のあり方について検討を要請している。

③ 仕事を進める過程の工夫・活用一人を育てる仕事の進め方一

職員の能力開発は仕事を通じて図られる側面が大きいので、仕事を進める過程自体を人材育成の機会として積極的に工夫し、活用していくという取り組みを組織全体が自覚的に行うことが重要であり、仕事の一連の過程を人材育成の観点から有効なものとするための方策の検討を要請している。

(3) 職員研修の充実、多様化

地方公共団体における研修は、自己啓発、職場研修、職場外研修の3つが柱であるが、それぞれの特性を踏まえ、研修内容の充実、多様化のための方策やそれらの連携のあり方について検討するよう要請している。

① 自己啓発

自己啓発は人材育成の基本であると考えられ、自己啓発を促進するための具体的な方策について検討するよう要請している。

② 職場研修

職場研修は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ることから、人材育成の中心的な手法とされており、全庁的に推進していくための方策について検討するよう要請している。

③ 職場外研修

研修所研修等、地域住民や民間企業との合同研修、派遣研修、広域での共同研修、職種階層等に応じた研修

(4) 人材育成推進体制の整備等

① 人材育成推進体制の整備

人材育成を効果的に推進するためには、首長のリーダーシップのもと総合的な取り組みを推進していくことが重要であるが、そのためには管理監督者の部下に対する適切な指導・助言及び人材育成担当部門の体制整備が不可欠である。

② 都道府県と市町村との連携

人材育成に対する都道府県の協力など、都道府県と市町村が人材育成の面で相互に連携を深めることも重要であることから、その連携方策についても地域の実情に応じた検討を要請している。