

裾野市人材育成基本方針（概要版）

（目標は・・・）

I. 裾野市は、より市民のニーズに適した行政を推進するため、以下を推進していきます。

1. 市民主体のまちづくりの推進

行政の広報・広聴体制の充実や、市民活動に役立つ情報の公開を推進し、市民から見てわかりやすい行政とします。また、まちづくりサロン等、新たな市民主体の活動を支援する体制を整えていきます。

2. 行政の効率化

行政組織のスリム化を図り、市民意見をふまえた行政改革の推進、民間の力を積極的に活用できるようにしていきます。

（目標のための理念は・・・）

II. 上記を達成のためには、「職員の意識改革と資質の向上を図ること」「組織全体のマネジメント機能の強化」が不可欠であり、そのマスタープランとなるものが、この『人材育成基本方針』です。

人材育成にあたっては、以下の4点を基本理念として取り組んでいきます。

1. 人材育成は、多様化・高度化する市民ニーズに対応する行政サービスを継続的に提供することを目的とします。
2. 人材育成は、最小の経費で最大の成果を産み出すために、組織の能力を開発すると同時に、職員個人の能力と意欲の向上を目的とします。
3. 人材育成は、市民への貢献・組織発展といった裾野市行政機関としての要請と、自己成長を求める職員側の期待や欲求との統合・調和を目指すものとします。
4. 人材育成は、裾野市の組織戦略上、最も重要なものと認識し、特に、人事管理との密接な連携を取るようしていきます。

(目標のための方針は・・・)

Ⅲ. 裾野市の人材育成方針策

1. 組織に活力をもたらすために

(1) 職員相互のコミュニケーションの向上

(2) 管理監督者のリーダーシップ力強化

将来ビジョン、今後重視する施策、課題の提示等を、常に、明確に具体的に職員に明示し、職員個人が自らの職務だけに捕らわれるのではなく、組織全体や職場の課題や自己の役割、目標等を明確に理解した上で職務執行できるように育成していきます。

(3) 職場のOJT、業務標準化の強化のために

OJT訓練は、職場の業務を通じて、実務能力を向上させる最も有効な手段です。この2点を強化することで、裾野市の業務の効率化と合理化を図ることを目的とします。

(4) 政策形成能力のある職員の育成のために

職員の政策形成能力を向上させることにより、裾野市のさらなる発展を図ることを目的としていきます。

(5) 市民と合意形成できる職員の育成のために

総合計画にもあるように、協働して裾野市を創っていくためには、市民と積極的に対話し、行政としての立場役割を明確に提示した上で、交渉調整ができる能力が職員には必要です。この育成の強化によって、市民との協働参画型社会形成に寄与することを目的としていきます。

(6) 倫理観と社会的マナーに優れた職員の育成のために

公務員としての崇高な使命観に裏付けられた倫理観を徹底して強化し、市民の範となるような社会的マナーに優れた職員を育成していくことで、市民への信頼を勝ち取り、住民とともに裾野市を創る基盤とすることを目標としていきます。

(具体的には・・・)

1. 人事制度

政府の公務員制度改革を受けて、裾野市においても、能力・職責・業績を反映させた給与制度の構築を図っていきます。

(1) 知識重視から意欲・能力重視へ

公務に対する意欲・意識を重視し、情熱と向上心、更には市民との協働意識をもった職員の採用に努めていきます。

(2) 多様な人材の確保

社会変化に対応しつつ、また、地方分権の進展に伴う行政の高度化・専門化や行政需要の複雑化に対応し、多様な人材の確保を図っていく。

(3) 経歴管理（ジョブ・ローテーション）の設定

職員の多様な適性等を活かしながら、いくつかの異なった職務を経験させ、長期的な観点から人材の育成をはかるため、更に経歴管理（ジョブ・ローテーション）を強化していきます。採用から概ね10年間程度までを職務能力等確認養成期間、その後の10年間程度までを職務能力等発揮期間に区分し、それぞれの期間に応じた経歴管理（ジョブ・ローテーション）を設定していきます。

(4) 特定の職務分野に精通した職員の養成

これまでの人事管理は、必ずしも特定の職務分野に精通した職員を計画的に育成するシステムとなっていませんでした。しかし、地方分権時代の到来と社会情勢の複雑化によって、それぞれの職務分野で行政の高度化・複雑化に対応した専門的な能力を有する職員の育成がこれまで以上に重要になってきています。こうした点を踏まえ、経歴管理（ジョブ・ローテーション）の活用により、職員の適性を見極めながら、効率的かつ計画的に特定の職務分野に精通した職員を育成していくものとします。

(5) 昇任管理

将来の裾野市を担う経営のできる人材を確保することはもちろん、公平、公正であることとともに、これまで以上に職員が納得でき、かつ、信頼できるものにするため、次のように制度や運用の充実を図っていきます。

1) 評価基準等の公開

昇任対象者の要件や評価要素と評価基準は、職員の納得性と信頼性を確保し、合わせて職員自らの職務遂行基準として自己研鑽の目標に活用できるよう、公開していきます。

2) ライン職とスタッフ職制度の検討

これからは特定の職務分野に精通した職員の養成も重要な課題です。従来のライン職中心の昇任制度を見直し、スタッフ職や専門職をライン職と並ぶ職位職階として制度上位置づける検討を行います。

2. 研修

(1) 実務研修ニーズへの対応

現行研修計画において、さらにOJT訓練の必要性についての講座の増強を図ります。

(2) 目標による管理研修の増加

目標による管理は、組織の方針、目標といった、職場すべての意識と目標の共有化に重要な要素であるとともに、人事評価においても、極めて重要なマネジメントスキルです。

よって、現行研修計画の中で、さらに講座の増強を図っていきます。

(3) 研修と連動した人事配置

今後は、研修成果を実務に活かすために、人事配置と連動させるよう制度設計を行っていきます。

(自己啓発)

- ①自己啓発についての管理監督者の理解と支援の促進
- ②自己啓発援助制度等の整備
- ③自己啓発の結果の活用

(人事室による研修)

人事室による研修の中心は、階層別研修、専門研修、特別研修の3点です。集合研修では、主に階層別研修を中心に行い、各職層に必要とされる基本的能力、知識を習得させることを目的とします。専門研修では、特定分野における専門的知識や技術を育成し、特別研修では、意識改革や政策形成能力、情報リテラシー、市民応対等の向上を内容とするものに注力するようにしていきます。

人材育成に寄与する観点から、官民を問わず派遣研修の実施や他の自治体等との合同研修、人事交流などの連携について、今後、より一層、検討しつつ拡大を図っていくこととします。

3. 人材育成推進体制

(1) 人材育成推進委員会の設置

人材育成基本方針を着実に推進するため、全庁的な取り組みが確保できる体制としての「裾野市人材育成推進委員会」を設置し、常に制度を見直して実践できるよう図ります。

(2) 人材育成基本計画（5ヶ年計画）の策定

人材育成基本方針に基づく人材育成を進めるための年次計画を「人材育成基本計画」と称し、向こう5年間の期間を設定し、前年度までに策定するものとします。

そして、管理監督者の責務と職員の責務を以下のように定義します。

◎管理監督者の責務

管理監督者は、人材育成を推進するうえでの自身の役割の重要性を十分認識し、分掌事務の円滑な執行とともに、部下の育成が主要な職務であることを肝に命じ、公私にわたり、意識的かつ継続的に効果的な手法（指導や助言や自らの行動など）により行うとともに、よりよい組織文化づくりにも十分な配慮をしなければならない。

◎職員の責務

人材育成の成否は、基本的に、職員の主体的な自己啓発によるものであることを十分認識し常に、学ぶ意欲と問題意識をもって仕事に取り組むとともに、よりよい組織文化の醸成に積極的に貢献しなければならない。