

住民行政のプロフェッショナルを目指して

～ 江南市人材育成基本方針 ～

江 南 市

はじめに

本格的な地方分権の時代を迎え、市民に最も身近な地方自治体は、市民ニーズに応じた政策を自ら意思決定し、それを自己責任の下に実行することがこれまで以上に求められており、地方自治体の果たすべき役割や地方自治体に寄せられる期待は、ますます大きくなっています。

このような市民からの期待に応えるため、本市では、職員を重要な経営資源として位置付け、人材育成のあるべき方向性を定めた江南市人材育成基本方針を、平成19年3月に策定し、職員の能力開発や資質の向上など総合的な取り組みを進めてきました。

この間、少子高齢化、国際化、高度情報化、市民ニーズの多様化等、社会情勢はめまぐるしく変化し、雇用の多様化等、本市を取り巻く環境も大きく変わってきました。

こうした社会情勢・環境の変化に、迅速かつ的確に対応し、これまで以上に市民に質の高い行政サービスを提供するためには、職員が自らの資質向上を図り、能力を最大限に発揮し、働きがいや使命感を持って職務を遂行し、組織の活性化を図ることが重要となってきます。

こうしたことを踏まえ、基本方針策定時の基本的な考えを踏襲しつつ、今後新たに取り組むべき人材育成の方策や人事制度等の見直しを行いながら、職員の人材育成を進め、市民に信頼される市役所の実現と豊かで住みよいまちづくりの推進に努めていきます。

江 南 市

— 目 次 —

<u>第1章 策定の趣旨</u>	1
<u>第2章 人材育成の方向性</u>	2
1. 人材育成の基本理念	2
2. 目指す職員像	3
3. 求められる意識と能力	4
4. 人材育成の取り組みの考え方	6
<u>第3章 人材育成の方策</u>	7
1. 能力を高める研修の充実	7
(1) 職場研修	7
(2) 職場外研修	8
(3) 自己啓発	9
2. 人材育成を支援する人事管理	10
(1) 職員採用	10
(2) 配置管理	11
(3) 人事評価制度の活用	13
3. 人材を育てる組織づくり	14
(1) 管理職員の意識改革	14
(2) 成果志向の組織	14
(3) 機能的な組織	15
(4) ワークライフバランス	15
(5) 健全でコミュニケーションの良好な組織	16
(6) チャレンジ志向の組織	16
<u>第4章 人材育成の推進</u>	17
1. 職務等における役割と連携	17
(1) 職員の役割	17
(2) 管理職員の役割	18
(3) 人材育成担当部門の役割	18
2. 人材育成基本方針の見直し	18

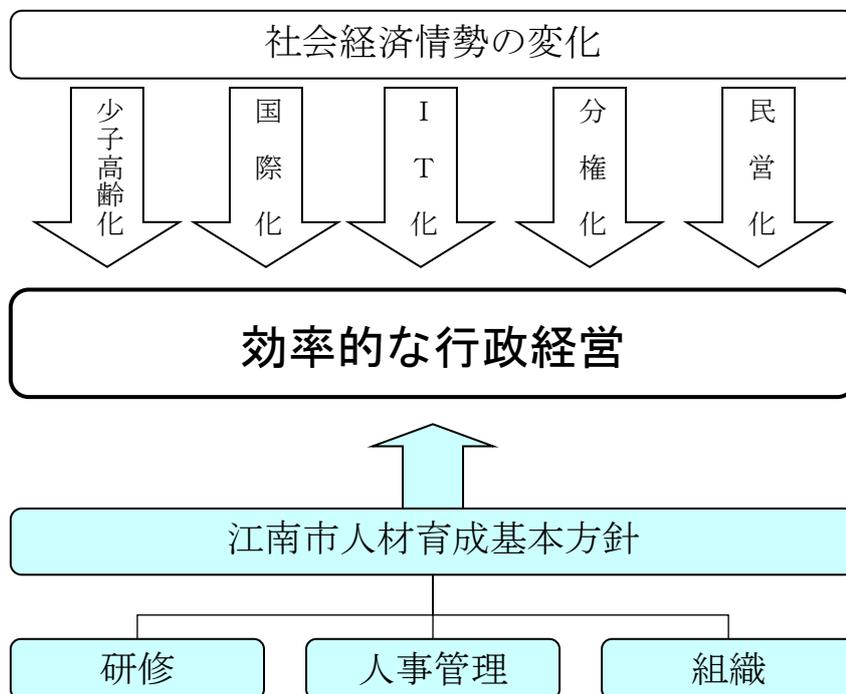
第1章 策定の趣旨

本市を取り巻く社会経済情勢は、少子高齢化、国際化、IT化、分権化、公共サービスの民営化等めまぐるしく変化している中で、本市の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。

このような状況の中、本市は、自己責任において、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できる体質を強化するとともに、限られた財源の中で、これまで以上に効率的な自治体経営が必要となります。そのためには、職員も単に与えられた仕事をこなすだけでなく、高い意欲を持って、組織の使命・目標・成果を十分に理解し、その能力を最大限に発揮できるような職員に成長させていかなければなりません。

また、平成16年6月の地方公務員法の改正では、「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」こととされ、これからの時代を担う意欲と能力のある人材の計画的育成の推進が求められています。

そこで、職員の能力開発や資質の向上を効果的に推進するため、「江南市人材育成基本方針」の中で、人材育成のあるべき方向性を定めるとともに、目標達成に向けた総合的な取り組みを進めていきます。



第2章 人材育成の方向性

1. 人材育成の基本理念

地方自治体における「人材」とは、担当する職務に関して、課題を発見し、施策を的確に遂行するために必要とされる能力と意欲を持って、職務に積極的に取り組むとともに、そうした持てる能力と意欲の向上に努めている職員のことをいいます。そして、組織における「人材」とは、持てる能力と意欲を職務の中で最大限に発揮して、組織目標の達成に貢献できる職員のことであり、職員をそのように育成することが「人材育成」であるといえます。

人材育成にあたっては、職員が全体の奉仕者であることを自覚し、本市の新しいまちづくりへの意欲と能力を持ち、市民から信頼される職員になることを基本原則とし、次の4点を基本理念として人材育成に取り組むこととします。

<人材育成の基本理念>

- ① 行政のプロとしての自覚と責任を持ち、市民から信頼される人材の育成
- ② 市民の立場に立って課題に取り組み、市民との協働によるまちづくりを推進する人材の育成
- ③ 社会経済情勢の変化に適切に対応し、新たな課題にも知恵を絞り積極的にチャレンジする人材の育成
- ④ コスト意識や経営感覚を持ち、的確な判断と決断により迅速に行動する人材の育成

2. 目指す職員像

急激に変化する社会環境と高度多様化する市民の意識やニーズに的確に対応し、市民と行政が相互に信頼関係を築きながら、協働して本市の将来像や目標を考え、積極的、効率的に実現していくためには、職員の資質の一層の向上を図り、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮することが重要です。

そのため、長期的かつ総合的な観点から職員の能力開発を効率的に進めるため、目指す職員像を明確にし、この目標に向けた職員の能力育成に取り組んでいきます。

目指す職員像	行動要件
行政のプロとしての自覚と責任を持ち、市民から信頼される職員	①高い倫理観と強い使命感を有し、公平、公正な行動をとる職員
	②地域の調整役としての意識を持ち、市民に信頼される職員
	③自己管理能力に優れ、地域社会の担い手として行動する職員
市民の立場に立って課題に取り組み、市民との協働によるまちづくりを推進する職員	①常に市民の立場で物事を捉え、説明責任を自覚し、積極的な対話ができる職員
	②高度多様化する市民の意識やニーズを把握し、的確な対応を行う職員
	③常に質の高い市民サービスを心がけ、市民満足度を高める職員
社会経済情勢の変化に適切に対応し、新たな課題にも知恵を絞り、積極的にチャレンジする職員	①現状に甘んじることなく、常に改善・改革を心がける職員
	②社会経済情勢の変化に適切に対応し、企画・政策立案を行う職員
	③高い目標を掲げ、新しい課題に対し積極的にチャレンジする職員
コスト意識や経営感覚を持ち、的確な判断と決断により迅速に行動する職員	①日頃からコスト削減に努め、効率的に職務を遂行する職員
	②業務をできる限りの確かつ迅速に処理し、成果を上げることができる職員
	③江南市の使命に応じた施策展開や行政経営を実践し、説明できる職員

3. 求められる意識と能力

本市が目指す職員像を受けて、これを実現するために、どのような意識や能力が職員に求められるのかを明らかにする必要があります。これらの意識や能力は階層によって比重は異なります。

求められる意識		求められる能力	
①行政のプロとしての自覚と責任	常に地域や市民のことを考え、貢献するという地域の調整役としての使命感やコンプライアンスを遵守する行政の担い手としてのプロ意識	①職務遂行能力 ・専門能力	組織の目標・課題を正確に把握し、専門的な知識や技能を活かして、担当業務を正確かつ迅速に処理する能力
②市民感覚	市民の立場に立ち、市民の満足度の向上に努める市民志向の意識	②コミュニケーション・説明能力	組織内外の関係者と良好で建設的な関係を保ちながら、市政を展開する中で、事務内容や意思決定過程等を分かりやすく説明し、説得できる能力
③挑戦する意欲と向上心	常に問題意識をもって課題を発見・解決し、困難な業務にも積極的かつ果敢に挑戦し、自己実現のために成長していこうとする意識	③政策形成能力	市民のニーズを的確に捉え課題を発見し、実効性のある政策を企画立案・実施するとともに、その結果を評価する能力
④コスト意識と経営感覚	事業・施策の目的や成果を考える中で、常に費用対効果を念頭に置き、効率的な行政経営を追及する意識	④行政経営能力	経営的な視点から業務を計画的・効率的に管理して成果を上げるとともに、事務事業の見直しを実施・推進し、進行管理していく能力

<階層別に必要とされる意識と能力>

必要な意識と能力		必要な意識				必要な能力			
		行政のプロとしての 自覚と責任	市民 感覚	挑戦する 向上心	コスト意識と 経営感覚	職務遂行能力・ 専門能力	コミュニケーション ・説明能力	政策形成能力	行政経営能力
部長級職員	行政経営能力 発揮期								
課長級職員									
主幹、副主幹級職員	行政経営能力 開発期								
主査級職員	応用能力発揮期								
主任級以下の職員 (経験年数 10年超)	応用能力育成期								
主任級以下の職員 (経験年数 10年以下)	基礎能力育成期								

4. 人材育成の取り組みの考え方

長期的な視点で職員の能力を開発、支援していくため、職員の能力発達段階に応じて、効果的・効率的に人材育成を推進していきます。

行政経営能力発揮期 ～部長、課長級職員～



組織の長として、中長期的な視点から将来の動向を見極めることにより、進むべき方向性を打ち出し、戦略的な行政経営に取り組むとともに、説明責任を果たし、全庁的な統率力の向上を図る時期であります。

行政経営能力開発期 ～主幹、副主幹級職員～



社会環境の変化や市民ニーズを的確に捉え、新たな課題を発見できる能力、課題解決のための有効な方策を企画立案できる能力を養っていく時期であります。

応用能力発揮期 ～主査級職員～



高度な実務知識を基に、上司を補佐し、個人だけでなく組織の目標において成果を期待するとともに、事務執行のリーダーとしての能力を発揮する時期であります。

応用能力育成期 ～主任級以下の職員（経験年数10年超）～



基礎能力育成後、リーダーを補佐し、業務目標において成果を期待するとともに、幅広い視野を養う時期であります。

基礎能力育成期（基礎知識習得期）～主任級以下の職員（経験年数10年以下）～

業務を遂行する上において、目的や目標を正確に把握し、基礎的な知識を持って、与えられた業務を正確かつ迅速に処理する能力を身につけ、組織内でどのような自己実現を図るかを探る時期であります。

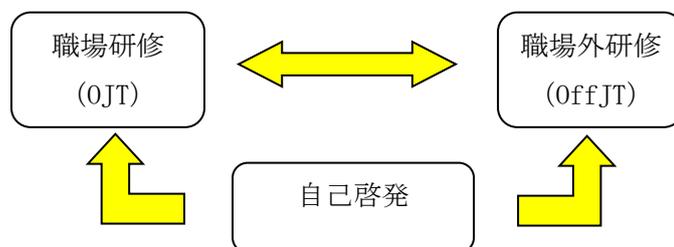
第3章 人材育成の方策

1. 能力を高める研修の充実

地方公務員法第39条では、「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。」と規定しており、職員の能力開発を図る上で、研修の果たす役割は、非常に大きいものがあります。職員一人ひとりには、個性があり、伸ばすべき能力や必要とする能力にも個人によって異なるということを認識した上で、職員一人ひとりの持てる能力を最大限に伸ばすような研修制度をつくる必要があります。

今後の研修制度は、「研修の三本柱」である職場研修、職場外研修、自己啓発のそれぞれの特徴を生かしながら人材育成を図ります。

<研修の3つの柱>



(1) 職場研修 (OJT)

職場研修 (OJT: On the Job Training) とは、職場の上司等が職場内で仕事をしながら、報告、命令等の機会を捉えて部下を育成、指導するものです。

職場研修は、あまりにも日常的であるため、研修としての効果が見えにくい状況にあります。しかし、日常的な職務に直結し、職員個人の特性に応じたきめ細やかな指導が可能であるとともに、特別な経費を必要としないことから、能力開発においては、極めて有効な手法であります。

また、管理職員は、上司として、部下の指導、育成の義務があり、積極的に職場研修に取り組むとともに、職場こそが人を育てる場であるという認識を深め、計画的に職場研修を推進していく必要があります。職員への効果的な指導、育成を図られるよう、職場研修の円滑な推進を図ります。

取組事項	取組内容
計画的な職場研修の推進	管理職員は、職員育成の責務を認識し、職場研修を積極的に推進します。
職場外研修及び業務改善の報告	職場外研修や業務改善による成果を職場内で報告することで、職員の知識や能力を高めます。

(2) 職場外研修 (OffJT)

職場外研修 (OffJT : Off the Job Training) とは、本来の職務から離れて講義を受けて知識を習得したり、討議等によって考え方を深めたりするものです。

職場外研修は、それぞれの職務、職階に必要な基本的な知識や技術を体系的に取得する上で効果的であり、また研修に参加している職員との交流を図る中で、相互に啓発しあう機会として職員の意識改革を促進する効果があります。

こうした利点を活かしながら、職員自らが希望し選択することができる希望選択型 (公募型) 研修を充実させ、研修情報の提供に努めていく必要があります。時代の変化に即応した課題や職員の多様な研修ニーズを踏まえ、個人に着目した計画的な能力開発や、より実践的で専門的な知識・能力の向上を図ります。

取組事項	取組内容
時代に即応した研修の実施	固定的傾向にあった研修計画に、時代の変化に対応した研修を取り入れます。
近隣自治体との合同研修の充実	相互啓発の機会及び近隣市町との連携をより深める場として、引き続き実施します。
希望選択型研修 (公募型研修)	職員が主体的・積極的に能力開発を行いやすくするため、職員が希望する研修を選択できる体制を充実させます。

(3) 自己啓発

職務を遂行する上で必要な知識・技能を習得するためには、単に研修内容を充実させ、参加するだけでは必ずしも十分ではありません。職場研修、職場外研修及び自己啓発を組み合わせ、総合的に実施することが必要です。

職場研修や職場外研修を実施しても、職員自身が自己を向上させようとする意思、意欲がなければ十分な効果は期待できません。職員が日常の業務を遂行する中で自己の役割を認識し、充実感・充足感を得て自己実現を図っていくことが必要であり、よりよい市民サービスの提供につながるものであります。

自己の能力向上に対する意欲と主体性は、職員研修にもっとも基本的な要素であるため、その成果が活用できる環境づくりや支援体制の充実を図ります。

取組事項	取組内容
先進地行政視察の実施	行政課題に基づき、先進都市の実態や運用を調査研究するための視察を実施します。
eラーニング(※)の充実	場所や時間を問わずに、個人の都合や進度に合わせて学習を進めることができるeラーニングの内容を充実します。

※【eラーニング】

パソコンやインターネットを中心とした情報技術(I T)を利用した教育システムのこと

2. 人材育成を支援する人事管理

職員一人ひとりの持つ能力を最大限に発揮させることを人事管理の目的の一つとして位置づけ、人材育成と組織の活性化を図るために、職員採用、配置管理、人事評価制度をトータルのシステムとして捉えた人事管理を進めます。

(1) 職員採用

複雑化、多様化する行政課題に対応するためには、柔軟な発想や創造的な思考ができる人材を確保しなければなりません。

多様な価値観や考え方を取り入れるため、本市で働くことの魅力を広くアピールし、多様な人材が集まるようホームページなど様々な情報媒体を十分に活用し、提供する内容の充実を図ります。

取組事項	取組内容
新規採用職員の確保	単に学力や成績だけでなく、高い使命感と倫理観を持ち、向上心とチャレンジ意欲に富んだ優秀な人材を確保します。また、性別にかかわらず意欲・能力本位の採用を行います。
弾力的な人材登用	高度な専門性が求められる業務について、内部での対応が困難である場合、外部から専門的識見や技術をもつ人材を積極的に取り入れ活用します。
会計年度任用職員の活用	限られた職員数で市民サービスを維持するために、会計年度任用職員により代替できる業務については積極的に代替し、業務の効率化を徹底します。
再任用職員の活用	数多くの業務について、幅広い経験を有する人材を登用し、可能な限り効果的な業務執行へとつながるよう再任用職員に適した職場の拡大を図ります。一方、任用に当たり、従前の勤務実績や職務の経験に配慮した選考を実施します。
雇用と年金の接続に関する制度の構築	年金の支給開始年齢に合わせ、無収入期間が発生しないよう職員の雇用と年金の接続を図ります。

(2) 配置管理

職員一人ひとりが働きがいを見出し、意欲を持って能力を十分に発揮することができるよう職員の適性、能力及び希望に応じた職員配置をきめ細かく配慮し、職員の能力開発や能力活用に努める必要があります。

このため、採用後の一定期間に異なる分野を経験させるジョブローテーションを行うとともに、その期間に発見した職員の適性、能力及び将来設計を踏まえた道筋を確立する複線型人事制度の導入を検討するなど、職員配置の方針及び基準の明確化を図ります。

取組事項	取組内容
ジョブローテーション(※)の導入	職員として幅広い知識・能力の習得のため、採用後概ね10年間を育成期間として、「管理部門」、「事業部門」、「窓口部門」を組織運営上支障のない範囲でバランスよく経験させ、職員の能力や適性にあった育成を図ります。
複線型人事制度の確立・キャリアパス(※)	ジョブローテーション期間中に、「経営職」、「総合職」、「専門職」の適性をみます。
職種を超えた人事交流	採用時の職種にとらわれない多様な職務を経験することにより、新たな能力の開発や幅広い視野を養います。
自己申告制度の活用	職務の適性、希望部署、人間関係などを重視した配置転換を行うことで、意欲を持って業務を遂行し、職員の持続的なモチベーションの維持を図ります。
庁内公募制度の活用	職員の持つ能力を適所で発揮させることにより、職員の能力の有効活用と職員の士気の高揚を図るため、特定の職務について庁内公募制度を活用します。
女性職員の登用	女性が個性と能力を発揮できるよう、役職への登用や職域の拡大を図り、女性職員の活躍を積極的に推進します。

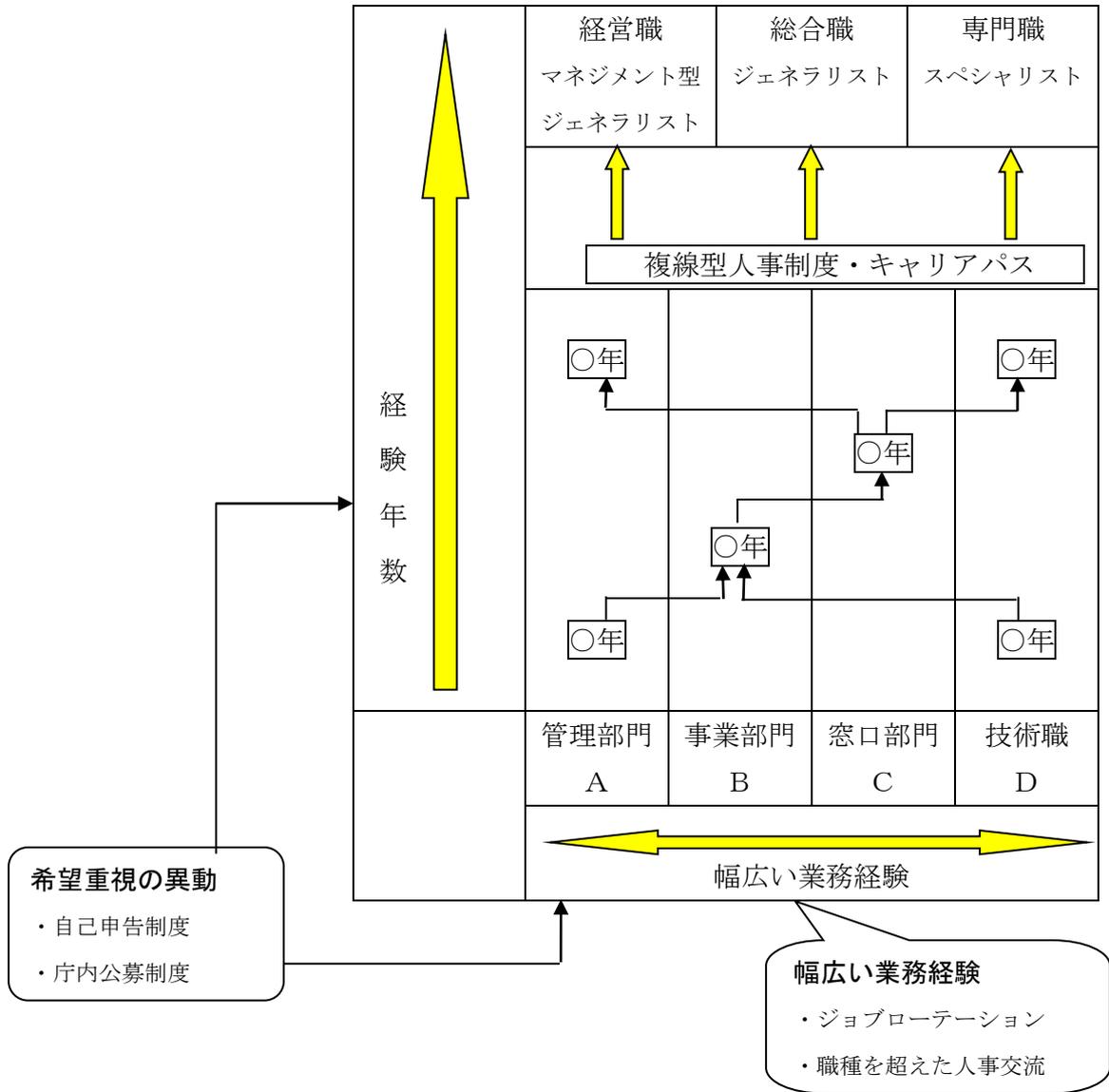
※【ジョブローテーション】

職員を計画的に異動させ、多くの仕事を経験する中で、幅広い業務知識を習得させ能力開発を行うこと

※【キャリアパス】

仕事の経験を積みながら能力を高めていく道筋、めざす人材像を実現するために職場を異動する経歴

<配置管理のイメージ>



経営職 マネジメント型 ジェネラリスト	広い視野から組織の方向づけや資源配分について適切に意思決定を行い、組織員を動かす能力をもつ人材
総合職 ジェネラリスト	多様な分野で広い視野から総合的な問題解決ができる人材
専門職 スペシャリスト	特定分野の高度なスキルや深い知識をもつ人材

(3) 人事評価制度の活用

人事評価制度は、単に勤務評定を行い、それを人事処遇の資料とするだけでなく、職員の職務適性等を判断し、人材育成につなげるものとして位置づけます。

また、評価項目は、態度や能力だけでなく、目標管理を取り入れた業績評価を加え、能力主義・成果主義の二つの側面から評価します。その際、上司と部下による面談を実施し、評価内容をフィードバックすることで、職員が自らの適性を知り、新たな能力開発につなげます。そして、意欲を持って取り組んだ結果が適正に評価され、人事・給与上の処遇に反映されることにより、職員の意欲の向上や継続を図ります。

なお、人事・給与上の処遇については、職員が個々の成果を追求し、職場環境の悪化を招くことが懸念されるので、随時、評価者研修を行い、納得性のあるものにします。

取組事項	取組内容
面談の実施	評価内容を被評価者にフィードバックすることにより、自己の能力や改善点を自覚し、自己啓発や自己研鑽につなげます。
人事・給与上への反映	意欲を持って取り組んだ結果が人事・給与上の処遇に反映されることにより、職員の意欲の向上や継続を図ります。
評価者研修の実施	職員の能力や成果が適正に評価され、公平、公正で納得性のある人事評価制度にするため、評価者研修を実施します。
評価者の拡充	公正性、客観性のみならず、被評価者にとっての納得性を高めます。

3. 人材を育てる組織づくり

(1) 管理職員の意識改革

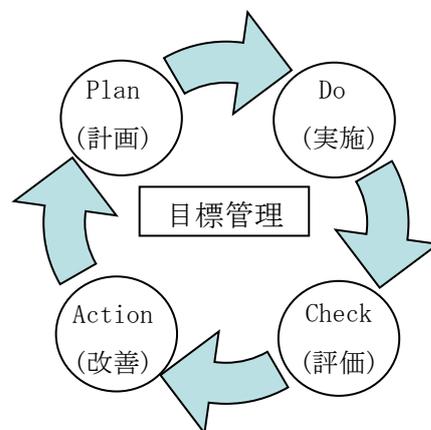
人材を育てる職場環境を醸成していくためには、職員の意識改革が必要ですが、中でも職場の責任者として、様々な課題解決の先頭に立つ管理職員の役割は非常に重要であり、まずは管理職員自らが意識改革を図り、強いリーダーシップを発揮していくことが求められます。

そのためには、研修を通じて部下育成能力を強化し、人事評価制度の中にも、人材育成を評価項目に位置づけるなど、意識改革を図ります。

取組事項	取組内容
行政経営能力及び育成能力の強化	行政経営能力研修を実施し、部下の管理及び育成能力の向上を図ります。
人材育成に対する評価	人事評価制度の中で人材育成を重要な評価項目として位置づけることにより、職場環境改善への積極的な取り組みを促します。

(2) 成果志向の組織

組織が、成果主義や市民志向の経営を行いやすくするために、「業務棚卸」の取り組みをベースにして、成果、目的に対応した組織を確立し、組織としての目標を明確にします。そして、職員一人ひとりがこれを認識し、組織の中で、Plan（計画）Do（実施）Check（評価）Action（改善）による進行管理を徹底することにより、目標達成に向けて自らの能力を最大限に発揮するとともに、組織全体がより高い成果を上げることができる組織づくりを目指します。



取組事項	取組内容
成果体系に基づく組織の確立	各組織が、成果志向の経営を行いやすくするために、「目的・成果」に対応した組織を確立します。
目標による管理	組織目標に基づき、自己の目標を設定し、その過程や達成状況について、組織内で責任をもって検証し、職員の意欲や能力の向上を図るとともに、組織全体の成果を上げます。

(3) 機能的な組織

少人数のグループを統合し、原則として、課長とグループリーダーの間に、グループに属さない管理職（主幹級）を設置して、課内及びグループ内の連絡調整やチェック体制の強化を図ります。

また、平成28年度からは、組織の機動性を高め、多様化・高度化する業務に対応するため、グループの兼務を廃止し、担当事務の明確化を図ることにより、専門性の確保と将来的な人材育成を視野に入れた体制づくりを目指します。

取組事項	取組内容
少人数グループの統合	複数のグループ員で事務処理を確認し、グループ内のチェック体制を強化します。
グループに属さない管理職（主幹級）の設置	課内の連絡調整やチェック体制の強化を図ります。
グループの兼務の廃止	担当事務の明確化を図ることにより、専門性を確保し、将来的な人材育成を視野に入れた体制をつくります。

(4) ワークライフバランス

高い意欲を持って心身ともに充実した状況で働き、十分に仕事の成果を上げるためには、仕事の面だけではなく、生活面も充実していることが重要となります。また、効率的な業務遂行をするためには、時間内に業務を計画的に完了することが必要です。

そのためには、時間外勤務の縮減や計画的な休暇取得の推進などによる事務改善を図り、職場全体の意欲向上に繋がる取組を推進します。

取組事項	取組内容
時間外勤務の縮減	業務の進捗状況や緊急性を考慮し、時間外勤務命令を徹底するなど時間外勤務の縮減を図ります。
年次有給休暇の取得促進	計画的な業務の遂行を促し、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
育児や介護等の支援制度の周知	関連法令や計画等に基づき、出産や育児、介護などの支援制度を周知し、仕事と生活の調和を促進します。

(5) 健全でコミュニケーションの良好な組織

組織内において、コミュニケーションが不足していると、意思疎通が阻害され、仕事上の連携も取れなくなり、組織としての機能が果たせなくなります。こうした状態は、職員に余計なストレスを与え、意欲の低下につながるため、上司が指示命令のみで一方通行でなく、お互いに向き合って自由な意見交換や気軽に相談し合えることができるような活力に満ちた組織づくりを目指します。

そのためには、組織内の上下関係を越えたコミュニケーションを充実させ、その円滑化を図るとともに、職員相互が業務に必要な情報、知識、知恵の共有化に努めることが重要です。

取組事項	取組内容
課内ミーティング等の充実	課内ミーティング等を定期的で開催し、情報の共有化を図り、コミュニケーション不足を解消します。
メンタルヘルス対策の充実	人事評価制度による面談や課内ミーティング等により、常に職員の心身の状況を把握し、メンタルヘルス研修や健康相談、ストレスチェック等を実施します。
ハラスメント対策の実施	セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに関する研修を実施し、職員の自覚と認識を高め、ハラスメントを未然に防止します。

(6) チャレンジ志向の組織

市民サービスの向上のために、常に問題意識を持ち、新たな事業や困難な業務にも積極的に取り組んで、業務を見直したり、問題の解決を図ったりするなど、時代の変化に即応する柔軟な発想から新たな課題を発見して挑戦していく組織づくりを目指します。

そのためにも、職員全員の改革意識を高め、チャレンジを歓迎する組織風土を醸成するとともに、人事評価制度などにより職員の積極性を適正に評価していくことが重要です。

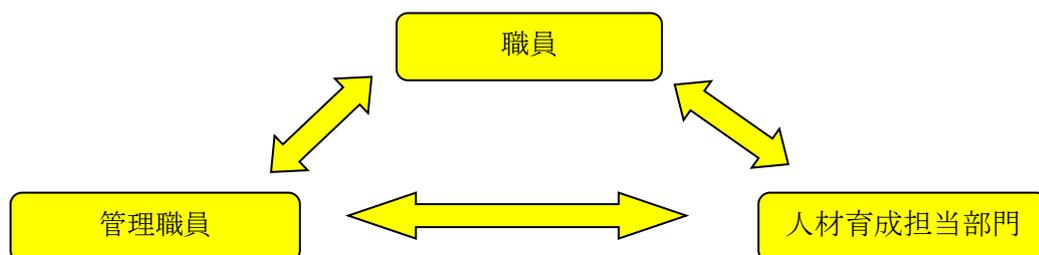
取組事項	取組内容
政策形成研修の実施	市民が求めるニーズを実現するための施策を作り出す研修を実施し、職員の発想力、企画力、改革意識を高めます。
積極性に対する評価	人事評価制度の中で積極性を重要な評価項目として適正に評価します。

第4章 人材育成の推進

1. 職務等における役割と連携

人材育成を効果的に推進していくためには、管理職員に対し、人材育成に対する意識改革と積極的な取り組みを促すとともに、こうした取り組みを支える人材育成担当部門の体制を充実・強化していく必要があります。

また、これに加えて職員一人ひとりの理解と協力、主体的な参加と実践が重要であり、職員、管理職員、人材育成担当部門、それぞれが役割を認識し、三者が一体となって、これからの市政を推進するにふさわしい人材を育成し、その能力を十分に活用できる職場の環境づくりを進めていく必要があります。



(1) 職員の役割

職員一人ひとりが行政のプロとしての自覚と責任を持つとともに、積極的に能力開発に取り組まなければ、組織の発展は望めません。

組織の中で、職員が積極的に能力開発に取り組むことにより、職員同士が切磋琢磨し、お互いに啓発し合うことで、職場全体の意識が高まり、職場の風土を学習的なものに変えていくことが期待されます。

したがって、職員は心身の自己管理に努めるとともに、自己の能力と適性を把握した上で、能力開発に積極的に取り組む必要があります。

- ①積極的に能力開発に取り組む。
- ②切磋琢磨し、お互いに啓発し合う。
- ③心身の自己管理に努める。
- ④自己の能力・適性を把握する。

(2) 管理職員の役割

管理職員は、人材育成におけるキーパーソンであり、日常業務の中であらゆる機会を捉えて積極的にコミュニケーションを取るなどして、部下の能力や適性、健康管理を把握し、的確に指導・助言していくとともに、人を育てる職場風土を醸成していくことが重要です。

人材育成においては、管理職員の意識と行動が部下の意欲と職場の雰囲気大きく左右することから、その役割は非常に大きなものとなるため、管理職員は、自らも率先して能力開発にも取り組むとともに、日頃から部下育成能力や職場のマネジメント能力等の強化を図ることが求められています。

- ①コミュニケーションの良好な職場をつくる。
- ②職員の能力・適性を把握する。
- ③職員の指導育成、能力開発・活用を図る。
- ④人を育てる職場風土を醸成する。
- ⑤職員の心身両面の健康を管理する。

(3) 人材育成担当部門の役割

人材育成は、職員の能力開発への意識を主体として、各職場における積極的な取り組みに対する総合的な支援が組織的に行われることにより、その効果が最大限発揮されることとなります。そこで人材育成担当部門では、職員の意識や職場の実態の把握に努めるとともに、時代の変化や職場ニーズに対応した戦略的な人材育成のあり方について、基本方針の見直しを含め、研究を進めていく必要があります。

- ①自己啓発を積極的に進める体制づくりを図る。
- ②人材育成に関し、各職場との協力体制を整える。
- ③人材育成についての意識・意向を把握し、その後の計画等に反映していく。
- ④人材育成のあり方について、研究を進める。

2. 人材育成基本方針の見直し

「江南市人材育成基本方針」は、今後、時代の変化に即応した人材育成を推進するために、随時見直しを行います。

江南市人材育成基本方針

令和2年4月

編 集 江南市企画部秘書政策課

〒483-8701

江南市赤童子町大堀90番地

TEL 0587-54-1111 (代)

FAX 0587-54-0800