

紀の川市人材育成基本方針



平成19年1月 策定

平成29年6月 改訂



紀の川市

目 次

I	方針改訂の目的	1
II	目指すべき職員像	2
III	人材育成の具体的な取り組み	3
	1 職員研修	3
	2 職場環境	5
	3 人事管理	5
IV	人材育成推進体制の整備等	7

I 方針改訂の目的

本市は、平成17年11月7日の5町（打田町・粉河町・那賀町・桃山町・貴志川町）合併により「紀の川市」として新たに市政を担うこととなり、当時、三位一体の改革等により地方分権の流れが進んでいくなか、多様な市民ニーズへの対応や厳しい財政状況など、本市を取り巻く環境は大きな変革時期を迎えていました。このような変革時期に対応できる人材の育成と活用を効果的に推進するため、平成19年1月に「紀の川市人材育成基本方針」を作成しました。

その後、10年が経過し、平成30年度からは第2次紀の川市長期総合計画や新しい行政組織機構がスタートするなど、「行政経営」の考えに基づいた成果とコストを意識した効率的で質の高い行政運営が求められ、そのためには職員の能力が最大限に発揮され活性化された組織でなければなりません。

今回の改訂にあたっては、こうした変化に対応できる人材を育成し活用していくために基本方針を見直しました。

II 目指すべき職員像

本市の「目指すべき職員像」として、次のとおり定めます。

“自ら考え行動し、チャレンジ精神を持って取り組む、

市民から信頼される職員”



「めざすべき職員像」を構成する5つの能力

- **政策形成力** 地域の課題に対し政策目標をたてて、それを実現するために必要な枠組み、仕組みを作り上げ、政策形成力を発揮してまちづくりを進めることができる職員
- **行動力** 慣習や前例にとらわれず、様々な課題を自ら模索し、解決に向け積極的に取り組むことができる職員
- **自己学習能力** 自発的に知識、技術、専門能力を身に付けることができる職員
- **実務基礎能力** 職階の階層に応じた基礎能力を有し、職務遂行能力の向上を図ることができる職員
- **思考力** 与えられた業務に対し、自ら創意工夫し既成の枠にとらわれない豊かな発想力、想像力をもって取り組むことができる職員

Ⅲ 人材育成の具体的な取り組み

「人材こそが最も重要な経営資源」であり、目指すべき職員を育成していくためには、「人を育てる組織づくり」が不可欠な要素であり、人材育成に必要な取り組みとして、「人を伸ばす職員研修の充実」、「人を育てる職場環境」、「人を活かす人事管理」の3つを連携させ、最大限の効果を発揮するよう取り組みます。



1 職員研修

(1) 自己啓発

職員が自己に必要な知識や能力について自ら認識し、自己の意思を持って能力の向上や開発のために自主的に学習するきっかけづくりなどの組織的な支援を実施します。

(2) 職場内研修 (OJT)

職場内研修は、職務を通して職場の上司・先輩等が職場内で仕事をしながら、その仕事に必要な情報や知識、技術、経験等を計画的に習得させる研修です。特別な経費を必要とせず、日常的に職員個人の特性に応じたきめ細やかな個別指導が可能である

ため、研修の実施主体である管理職層が部下の育成・指導を自らの責務として認識し、計画的に推進できる体制を確立していきます。

(3) 職場外研修 (O f f J T)

職場外研修は、本来の職から離れて一定期間集中的に行う研修であり、職務を遂行する上で必要な知識・技術を体系的に学習したり、専門的な知識・技術を学習する際に効果的です。

また、他の職場や他の地方公共団体等、様々な人たちとの交流により相互の情報交換の場としても重要な研修であり、職員に対して各研修についての情報提供をしながら研修の受講機会の拡大に努めます。

①研修所研修

研修所研修は、高度で専門的な知識や技術を体系的に学ばせるのに効果的であり、一定期間集中的に行うことができるとともに職員の意識改革と視野の拡大、人的ネットワークの拡大を図る貴重な機会と捉え、積極的に研修機関での研修機会を設けるよう研修受講体制の整備を図ります。

- 和歌山県市町村職員研修協議会での研修
- 自治大学校、全国市町村国際文化研修所 (JIAM)、国土交通大学校、消防大学校、市町村アカデミー等での研修
- 民間研修機関での研修



②派遣研修

派遣研修は、市の組織を離れ、異なった組織風土や業務内容を経験する研修です。先進的な行政手法が習得できるため、幅広い視野や柔軟な思考力を養成し、高度な専門知識を習得する機会の充実を図ります。

- 国・県への派遣研修の実施
- 関係団体等への派遣研修による人事交流の実施
- 国際交流による派遣研修の実施

(4) 紀の川市職員研修規程に基づく研修

職務に必要な知識及び技能を向上させることによって、執務能率の増進を図り、併せて公務員としての人格及び教養を高めるため、研修の実施方針を定め、研修計画に基づいて定例又は随時に研修を実施するものとします。

(5) 広域での合同研修

広域での合同研修は、広域的な交流による相互啓発の機会となり、また、自治体間の連携を一層緊密にする契機となるため、連携中枢都市圏など広域での合同研修を実施するための仕組みづくりについて検討します。

2 職場環境

(1) 管理職の理解・支援

人材育成を推進していく上で、管理職の理解と支援が不可欠であり、人材育成は管理職の職務という認識を高めるため、次のような取り組みを実施します。

- マネジメント研修の実施
- 職員の自己啓発の積極的奨励
- 管理職職員自ら率先して自己啓発に努める
- 仕事上での議論を活発に行わせる

(2) 職員提案制度の推進

職員に各種事務事業に対する改善意見等を提案できる機会を与え、職員の多彩な発想を引き出し、自主性や資質の向上を図ります。

(3) メンタルヘルス対策の推進

職員自身のストレスへの気付き及びその対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止するため、ストレスチェックや職場巡視を実施するなど、メンタルヘルス対策を推進します。



3 人事管理

(1) 人事ローテーションの推進

様々な職種・行政分野の業務を経験することで広い視野と見識を養い、個々の適性が発見できるような、定期的な人事ローテーションを実施します。

特に、若手職員においては異なる分野を経験させるため、比較的短期間での人事ローテーションを実施します。

(2) 自己申告制度の充実

職員自らの職務や組織に対する希望、意見を述べる機会を設け、職務に対する意欲の喚起、職員の能力の有効活用を図ります。

(3) 人事評価制度の推進

職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握、評価し、人事配置や給与処遇などに活用できる人事評価制度を推進し、職員の職務に対する意欲を高めます。

(4) 女性職員の管理職への積極的な登用



女性職員のキャリア形成を支援し、また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進のための環境整備を行い、女性職員の能力を最大限に発揮できるように職場環境づくりを進めます。

(5) 採用の選考強化

限られた人数のなかで有能な人材を確保するという観点から、多様な市民ニーズに対応できる職員を採用するため、採用試験方法を検討し、選考基準の強化に努めます。

(6) 多様な雇用形態の取り組み

退職者の経験・知識・能力等を最大限活用できるような採用に取り組みます。

IV 人材育成推進体制の整備等

人材育成を効果的に推進するためには、職員研修の充実、職場環境及び人事管理等の改善を図るとともに、職員一人一人が意欲を持って自己啓発に取り組んでいくことが重要であり、そのためには、管理監督者の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必要不可欠です。

また、新規採用職員の育成を推進するためのメンター制度の本格導入に向け検討します。

管理監督者

管理監督者は、職員の能力開発のニーズを的確に把握し、それぞれの能力や性格に応じた指導を行うことができる立場にあり、その人材育成に対する取組姿勢が職員の意識や職場の雰囲気には大きな影響を与えることから、人材育成を推進していくうえで、極めて重要な役割を担っています。

したがって、管理監督者に対し役割の自覚を促すと同時に、意識啓発を不断に図っていくための方策や指導力・統率力といった管理能力の向上を図ります。

人材育成担当部門

人材育成を効果的・系統的に推進していくためには、職員全体の育成計画を立案するとともに、個別の取組を総合的に調整していく必要があることから、人材育成担当部門の体制・機能の強化及び相互の役割分担と同時に各職場との連携を図ります。

メンター制度

豊富な知識と業務経験を有した先輩職員（メンター）が、新規で採用した職員（メンティ）に対して、1年間、キャリア形成上の課題解決を援助して、新規採用職員の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートし、人材育成の加速化を図ります。



紀の川市人材育成基本方針

平成29年6月発行

編集・発行 紀の川市 総務部 人事課