

# 山鹿市人材育成基本方針

**Imagine and Create !!**

想 像      そ し て      創 造

平成 1 9 年 3 月  
山 鹿 市

## 目 次

人材育成基本方針策定の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

目指すべき職員像・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

求められる能力・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

1 職員に求められる能力

2 階層別に求められる能力

人材育成のための具体的取り組み・・・・・・・・・・・・ 7

1 職員研修の見直し

2 人事管理

### 参 考 資 料

職員アンケート実施結果

## 人材育成基本方針策定の目的

熊本県の北部に位置し、自然豊かで歴史情緒ある本市は、平成17年1月15日に山鹿市、鹿北町、菊鹿町、鹿本町及び鹿央町の1市4町が新設合併して誕生した自治体です。

平成18年3月に、市政運営の基本方針となる「第1次山鹿市総合計画」を策定し、本市が目指す将来都市像を、「まほろば創生・人輝く温もりの都市やまが」と定め、その実現に向けたまちづくりを進めています。

今日の地方自治を取り巻く社会情勢は、地方分権の推進、少子高齢化への対策、循環型社会への対応、市民ニーズの多様化等様々な社会的要因によって変化しており、地方自治体の業務はますます複雑化・専門化しています。

様々な地域の課題を的確に捉え、市民の期待にこたえるためには、職員一人ひとりが、全体の奉仕者としての自覚と意欲を持って職務に取り組むことと、職員の資質をより一層向上させて、持っている可能性や能力を最大限に引き出していくことが不可欠であります。

このような認識の下、長期的かつ総合的な視点から人材育成を行っていくために、「山鹿市人材育成基本方針」を策定しました。



## 目指すべき職員像

### 市民の視点に立ち、行政のプロとして志の高い職員

高度化・多様化する市民ニーズを的確に把握し、郷土愛を持って、質の高い市民サービスの提供を行うとともに、市民の満足度を常に意識し行動する職員

行政の専門集団として専門知識や能力の向上を目指し、自己成長していく職員

### コスト意識を持ち、柔軟な発想で行動する職員

高いコスト意識や経営感覚を持ち、限られた時間、人や財源で効果的かつ効率的に業務運営を行う職員

既存の固定観念に捉われず、広い視野を持ち、柔軟な発想で行動する職員

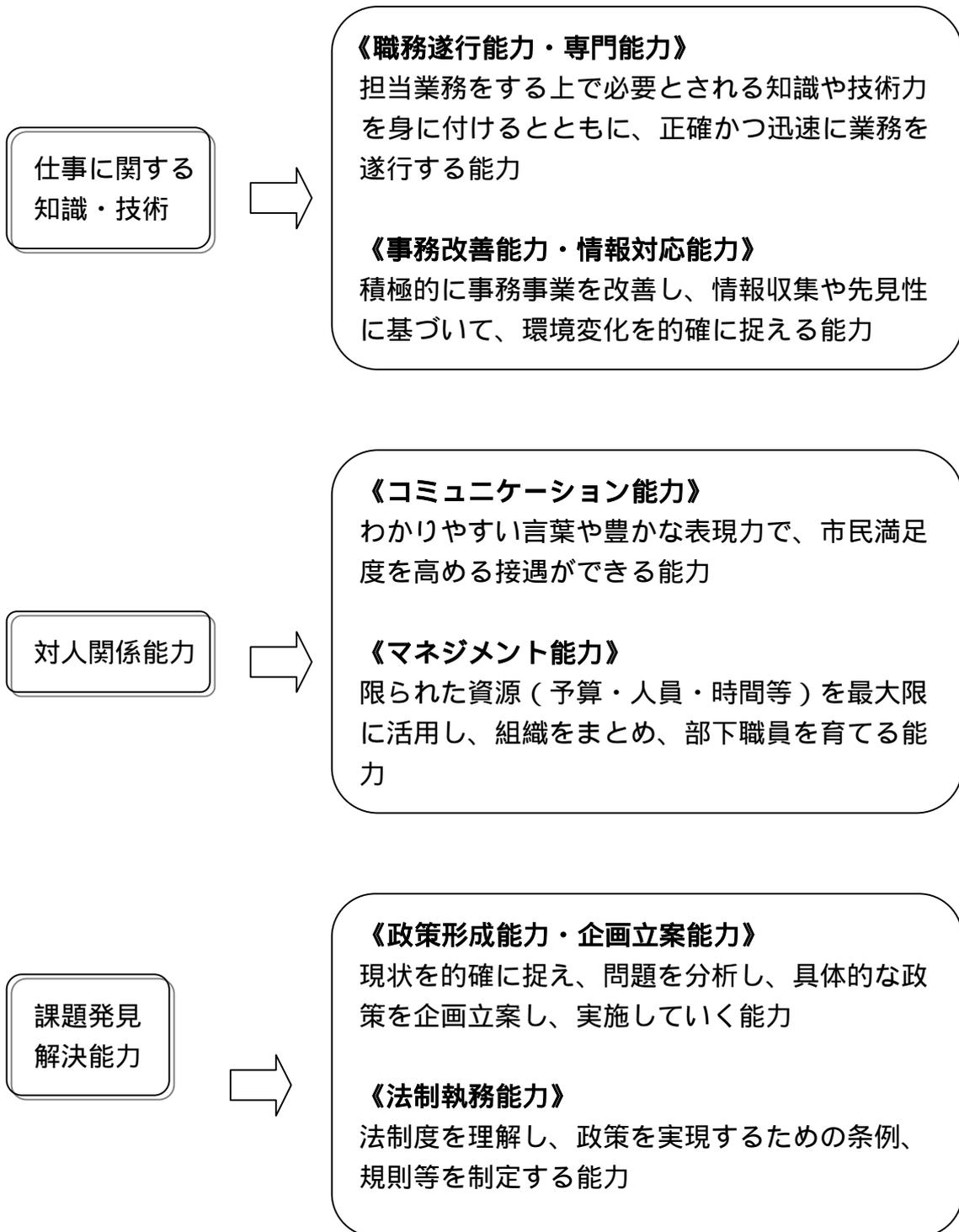
### チャレンジ精神にあふれ、高い使命感や責任感のある職員

失敗を恐れず、新たな課題に積極的に挑戦し、的確な判断と決断により迅速に行動する職員

公務員としての高い倫理観や使命感を持ち、責任感に基づいて行動する職員

# 求められる能力

## 1 職員に求められる能力



## 2 階層別に求められる能力

### 課長級以上

- 決断力 . . . . . 広い視野と柔軟な姿勢を持ち、大局的な判断、思い切った決断を最も効果的なタイミングで下すことができる能力
- 実践力 . . . . . 困難な問題も関係者と有効に折衝を行い、ねばり強く取り組み、情勢の変化を素早く捉え実践する能力
- 構想力 . . . . . 高度な視点と洞察力を持ち、将来起こりうる問題を予測し、効果的な解決策の構想を練ることができる能力
- 部下育成能力 . . . . . 部下職員の能力等を適正に把握・評価し、的確な助言指導を行い、適切に部下を育成する能力
- 組織運営能力 . . . . . 組織の目標達成に向けて、職員の士気を大いに高め、まとめていく能力



## 係長・主任級

知識・技術 . . . . . 仕事に必要な高度な知識・技術を修得する能力

判断力 . . . . . 広い視野と柔軟な姿勢を持ち、論理的で的確な判断をすることができる能力

実践力 . . . . . 課題解決にねばり強く取り組み、情勢の変化に注意を払い、素早く対応する能力

企画力 . . . . . 問題点を早期に発見し、効果的な解決策を提案する能力

部下育成能力 . . . . . 部下職員や後輩職員に対し、的確な助言指導を行い、適切に育成する能力

## 一般職級

知識・技術 . . . . . 仕事に必要な高度な知識・技術を修得する能力

理解力 . . . . . 上司の指示を素早く理解することができ、的確な判断をすることができる能力

表現力 . . . . . 自分の考えを的確に相手に理解させることができる能力

企画力 . . . . . 問題点を早期に発見し、効果的な解決策を提案する能力

# 人材育成のための具体的取り組み

## 1 職員研修の見直し

職員研修には、職員自身が自発的に取り組む「自己啓発」(SD)、職場において職務を通じて行う「職場研修」(OJT)及び日常の職場を離れた所で実施する「職場外研修」(OffJT)の3つが柱となります。

それぞれの特性を活かし、研修内容の充実、多様化を図り、目指す職員像の実現に向けて、3つの柱をバランスよく組み合わせ取り組んでいきます。

### 自己啓発

SD...self development

職員一人ひとりの積極的な自己研さんを促進し、更なる能力の向上を図るために、自己啓発支援の為に情報提供や自主研究グループへの支援を行います。

### 職場研修

Ojt...on the job training

所属長は、職場研修が十分に機能するような職場環境づくりに積極的に努めていきます。情報の共有化、コミュニケーションの活性化を図り、良好な人間関係の形成と維持に努めていきます。また、職員が「やりがい」を感じ、力を合わせて仕事を進めていけるような職場づくりを目指していきます。

### 職場外研修

Offjt...off the job training

年間研修計画を作成し、参加しやすい研修体制づくりを進めていきます。研修科目を選択性にしたり、現状の行政課題に沿った研修を実施します。階層別研修は、採用年数や職務に応じた内容で、新規採用職員研修、中級職員研修、中堅職員研修、管理職研修を実施していきます。市町村アカデミー、国際文化アカデミー、自治大学校や県にも積極的に派遣していきます。

## 2 人事管理

### 人事評価

職員の人事評価については、勤務成績や自己評価を基に毎年実施しています。今後は、職員の能力や勤務成績を公正かつ客観的に評価し、その評価をより適正に反映する人事評価システムの構築を目指していきます。

また、性別にかかわらず、能力ややる気のある職員を積極的に登用し、今後は昇任試験制度の導入を検討していきます。

### 人事異動

職員の持つ能力を最大限に発揮させるために、資格や経歴などの人事履歴と本人の異動希望を記入している人材育成希望調書に基づいて、適材適所の人事異動を実施します。

また、人事異動を積極的に実施することで、職員としての基本的な資質の育成や適性判断を見つけることや職場及び職員自身の活性化を目的にジョブローテーションを実施していきます。

再任用制度、採用試験、事務事業の見直し等の具体的な施策については、実施計画を策定し検討していきます。

