

# ◆草津市人材育成基本方針(案)について【概要】

## 【第1章】人材育成基本方針について

### ○趣旨

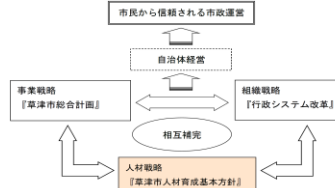
人材育成の効果的な推進を図り、職員が持つ可能性や能力を最大限発揮することで組織力の向上を目指すための指針であり、職員一人ひとりがやりがいを実感できる職場環境の整備に向けた人材育成を支援するマスタープランです。

### ○見直しの方向性

組織を変えるのは「人」であるという認識のもと、全職員が丸となって組織全体で人材育成に取り組む組織風土および職場環境の整備を目指します。

### ○見直しのポイント

- ・組織力・職員力の向上を図るため、職階・職制ごとに求められる役割の認識を図ります。
- ・人材育成評価制度の活用により、職員の意欲向上や人材育成に取り組みます。
- ・ワーク・ライフ・バランスを実現するため、働きやすい職場環境の整備を図ります。
- ・人材育成プログラムの活用により、職員一人ひとりがキャリアプランの見直しを立てやすい職場環境の整備を目指します。



## 【第2章】人材育成の目的について

「地方分権」、「行政改革」などの環境の変化や課題に対応し、市民から信頼される市政運営を担うことができる人材を育成します。

(1) 地方分権型社会に対応できる職員の育成	(2) 行財政運営の質的転換を推進できる職員の育成
市民との協働による魅力あるまちづくりを推進するため、草津らしさを創出するための能力(政策形成能力、政策法務能力)や多様化する行政需要に対応するための総合調整力等を備えた職員を育成します。	「最少の経費で最大の効果」を生み出すため、地域経営の感覚や幅広い視野、市民起点のまちづくりの実現を目指した柔軟な発想により、自らが仕事を革新し、創造できる資質と能力を有する職員を育成します。
(3) 職務により自己実現できる職員の育成	(4) 人材育成に取り組む職員の育成
自分の将来像を描き、自らの生きがい、働きがいを、職務の中に見出しながら、モチベーションを保ち、高めていくことができる職員を育成します。	組織をより高いレベルへと成長させていくためには人を磨き育てることが必要不可欠です。人材育成の重要性を認識し、互いに支え合い、学び合い、高め合えるよう人材育成を推進する職員を育成します。

## 【第3章】目指す職員像

1. 目指す職員像  
行政のプロフェッショナルとして常に公共課題の本質を見極めながら、新しい課題に対して誠実かつ果敢に取り組む続けるため、以下4つの職員像を目指すべき姿とします。

### (1) 信頼される職員

高い倫理観と人権意識、人に対するあたたかみと責任感を有し、公平・誠実で透明性の高い市政運営により、市民の信頼を得る職員

### (2) チャレンジする職員

常に問題意識を持って行動し、チャレンジ精神を発揮して、新たな課題に取り組む職員

### (3) 協働する職員

社会情勢の変化や市民ニーズを敏感に感じ取り、市民と協働する職員

### (4) 経営する職員

経営感覚とコスト意識を持って、市政運営する職員



### 2. 求められる能力と意識

目指す職員像の実現に向け、職員が効率的に仕事を行ううえで必要とされる職階ごとに身につけておくべき能力、意識を示し、職員一人ひとりが持つ強みを発揮し、組織力を高めていくことを目指します。

### 3. 職階・職制ごとに求められる役割

職員一人ひとりが主体的に能力開発を行う一助として「職階・職制ごとに求められる役割」を提示し、職員一人ひとりが自らの職階・職制に求められる役割を果たしていくことで組織力を最大限発揮することを目指します。

## 【第4章】実現の方策

人材育成の目的を果たし、目指す職員像の実現に向けて、職員の能力開発に努めるとともに、働きやすく、能力を発揮できる職場環境を整備し、職員一人ひとりが自律的・自発的な能力開発に努める組織風土の醸成に取り組めます。

### ○人材育成の推進体制

「人事管理」「職場運営」「職員研修(能力開発)」の3つの柱を中心として、人材育成の取組を推進します。取組の推進にあたって、それぞれの取組の基礎的ツールである「人材育成評価制度」を取組の基盤に据え、3つの柱と相互に機能しあう人材育成に取り組めます。

働きやすく、能力を発揮できる職場環境  
職員一人ひとりが自律的・自発的な能力開発に努める組織風土

(1) 人事管理	(2) 職場運営	(3) 職員研修(能力開発)
<b>職員の能力を有効活用、組織力の向上</b>  職員の意欲を引き出し、能力を向上させる組織を目指し、職員採用や人事異動、組織の見直しなど総合的に取り組みます	<b>働きやすい職場環境の整備</b>  管理職のマネジメント力向上、ワーク・ライフ・バランスの実現や職場の健康管理など総合的に働きやすい職場環境の整備に取り組みます	<b>目指す職員像の実現に向けた能力開発</b>  ①自己啓発、②職場研修、③職場外研修の手法を組み合わせ、計画的に能力・意識等の向上に取り組みます
<b>【個別取組】</b> ①多様な人材の確保 ・筆記試験選択制の実施 ・再任用職員の活用 ②計画的な人事異動(ジョブローテーション) ③自己申告制度 ④組織の見直し ⑤複線型人事制度 ・複線型人事制度の導入 ⑥職員公募制度 ・プロジェクトチーム方式の活用 ⑦希望降任制度	<b>【個別取組】</b> ①管理職のマネジメント力向上 ・管理職を対象とする研修の実施 ・再任用職員の活用 ②ワーク・ライフ・バランスの実現 ・働き方改革の推進 ・在宅勤務など様々な勤務形態導入の検討 ③健康管理体制 ・ストレスチェックなどによるメンタルヘルス予防対策 ④ハラスメント対策 ・ハラスメント防止指針の見直し	<b>【個別取組】</b> ①自己啓発 ②職場研修(OJT) ・OJTマニュアルの見直し ③職場外研修(Off-JT) ・政策形成研修 ・CS向上研修 ・新規採用職員育成担当者研修 ・役職別意見交換会(対象:所属長、グループ長) ・庁内講師の活用 ・再任用に関する研修

## (4) 人材育成評価制度

人材育成評価制度 (1)~(3)の取組の基礎的ツールとしての運用

### ① 人事管理における取組

業績評価導入による能力および実績に基づく評価を実施し、任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎として活用します。

### ② 職場運営に置ける取組

育成面談により、職員の意欲向上を目指すほか、コミュニケーションの向上による風通しの良い職場環境整備に取り組めます。

### ③ 職員研修における取組

育成面談の実施により職員の強み弱みを把握し、育成すべき能力に応じてOJT、Off-JTの取組を推進します。

### 【個別取組】

- ・評価者、被評価者研修の実施
- ・制度に関するアンケートの実施

**評価制度の実施結果や職員の意見を踏まえ、制度の見直しを図ります。**