
雲仙市人材育成基本方針

【改訂版】



令和 3 年 3 月

雲仙市

目 次

I	はじめに	1
II	「人材育成基本方針」の意義	3
	1. 人材育成基本方針の位置づけ	3
III	目指すべき職員像	5
	1. 雲仙市の現状と課題	5
	2. 雲仙市がめざす「職員像」	6
	3. 求められる能力	8
	4. 各職階層において求められる職員像	12
IV	求められる職員像を実現するための取組	13
	1. はじめに	13
	2. 人材確保	14
	(1) 基本的な考え方	14
	(2) これまでの主な取組	14
	(3) 今後の取組	15
	3. 能力開発	15
	(1) 基本的な考え方	15
	(2) これまでの主な取組	18
	(3) 今後の取組	18
	4. 能力発揮を支える仕組み・制度づくり	19
	(1) 基本的な考え方	19
	(2) これまでの主な取組	19
	(3) 今後の取組	20
V	終わりに	22

I はじめに

平成17年に7つの町の合併により誕生した雲仙市は、これまで「雲仙市総合計画」を経て、平成29（2017）年度を始期とする「第2次雲仙市総合計画」により「“つながり”で創る 賑わいと豊かさを実感できるまち」を新たな将来像として掲げ、市政運営に努めてまいりました。

一方で、人口減少や少子高齢化やそれに伴う地域経済の活性化・雇用の確保など、合併当時の課題がいまだに本市に大きく影響している状況です。また、地方創生への取組や災害対策・感染症拡大対策といった、基礎自治体として期待される役割は、多様化・複雑化し、そして増大しております。

さらに、地方分権や地方創生の動きが本格化している現状においては、単なる前例踏襲・横並びではなく、それぞれの創意工夫による独自の施策や様々な分野における市民や地域団体との連携・協働が必要となり、いわば自治体の独自性がなお一層求められていくことが予想されます。

このような情勢においては、自治体における人材育成の方針も当然、変更する必要があります。雲仙市においては、平成20（2008）年に、雲仙市にどのような人材が必要で、その意欲・能力の開発はどのようにすべきかといった基本的な考えをまとめた「雲仙市人材育成基本方針」を策定し、これをもとに市の人材育成に関する各施策を進めてまいりました。

しかし、策定から10年以上が経過し、上記のような本市を取り巻く状況の変化や人事評価制度の導入、さらには、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」の整備による、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランス

の推進など、社会経済情勢の変化に伴い、公務員制度を取り巻く状況は、人材育成基本方針の策定当時から大きく変化しています。

このような中、地方公共団体が将来にわたり必要な行政サービスを提供していくためには、雲仙市政を担う職員としてふさわしい人材の確保と育成が非常に重要になります。その際、職場としての魅力を高めるとともに、人材育成の観点にたった人事管理を進め、これまでの組織風土や仕事の業務プロセスの見直しなどを推進していくことは、本市にとって最重要課題の一つであります。

以上のことから、このような取組の指針となるべき「雲仙市人材育成基本方針」をここに改訂いたします。

令和３年３月

雲仙市長 金澤 秀三郎

Ⅱ 「人材育成基本方針」の意義

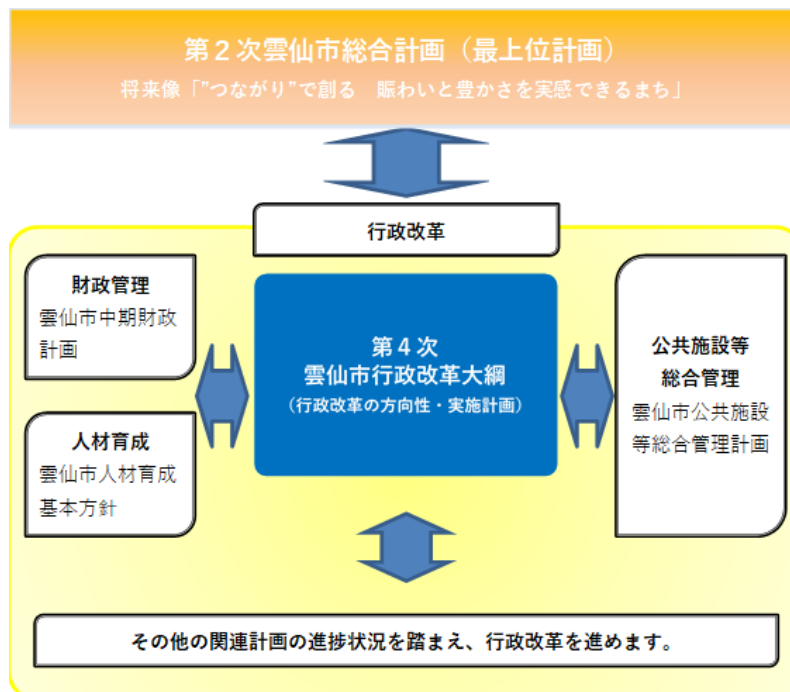
1. 人材育成基本方針の位置づけ

まちづくりを推進し、市民サービスの向上を図るためには、雲仙市役所にはどのような人材が必要か、どのように職員の能力を高め、生かしていくのかを明確化し、人材育成を戦略的に推進するための環境整備を行っていく必要があります。

しかし、そのような目的は、「人材育成」の取組だけでは必ずしも実現できない可能性があります。つまり、その他の計画と目的を共有し、相互に連携をすることで、その計画が具体化し、その実効性が高められると考えられます。

そこで、今回改訂する雲仙市人材育成基本方針は、最上位計画である第2次雲仙市総合計画に基づき、行政改革の方向性・実施計画として定められた「第4次雲仙市行政改革大綱」を構成する重要な要素とし、雲仙市の行政改革を支えるものとして再構成します。

その「第4次雲仙市行政改革大綱」においては、「時代の変化に柔軟かつ迅速に対応し続ける行政基盤の強化」を目標とし、「（２）行政運営」において以下の提言がっております。



「第4次雲仙市行政改革大綱」14頁より抜粋

(2) 行政運営

第2次雲仙市総合計画に基づく、選択と集中によるメリハリのある施策展開を基本とし、PDCAマネジメントサイクルによる進行管理を行うなど、効率的で戦略性をもった行政運営を行います。また、近隣自治体との広域連携や大学との連携など、多様な主体と一体となった行政運営にも取り組みます。加えて、今まで築いてきた経験を生かしながらも、これまでの枠に捉われず、多様化・複雑化する課題に柔軟に対応できる体制づくりに努めます。

～途中省略～

基本方針3 機能的な組織体制の確立と人材確保・育成の推進

【実施項目】

- 効率的な組織体制の構築
- 人員体制の適正化(人材確保の推進)
- 継続的な職員の能力開発
- ダイバーシティとワーク・ライフ・バランスの推進
- 情報公開・個人情報保護の推進とセキュリティ対策の充実

～以下省略～

このように、第4次雲仙市行政改革大綱においても、人材育成は、重要な課題として捉えられており、今後は大綱が指し示す行政改革の方向性に基づき、従来の雲仙市の一般的な人材育成に加えて、一定の方向性をもった専門的な人材育成の面を加味する必要があります。

Ⅲ 目指すべき職員像

1. 雲仙市の現状と課題

(1) 人口減少・高齢化社会と厳しい財政状況

「人口減少・高齢化社会」は、市の財政に大きな影響を与えており、市税等の増収が見込めず、扶助費をはじめとする社会保障関連費の割合は、今後も増加することが予想されます。このような厳しい財政状況のもと、多様化する市民の行政ニーズに対応するためには、コスト意識を常に持った「経営感覚」を有し、市民と“協働”して新たな課題に挑戦する職員が必要となります。

(2) 地方分権の進展

平成7年に、「地方分権推進法（平成7年法律第96号）」が施行されて以来、国から地方への権限等の移譲が進み、地方公共団体が自ら考え、自らの責任で行動するために、これまで以上に積極的かつ主体的に、業務に従事することが求められるようになってきています。

(3) 防災等に対する住民意識の向上

本基本方針が策定された平成20年以降、東日本大震災（平成23年）、熊本地震（平成28年）、そして平成29年7月に発生した九州北部豪雨など、今までに経験したことの無い災害が度々おきています。また、令和2年には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、経済活動や教育等の市民生活が大きな影響を受けるなど、これまでの地方公共団体の体制では迅速な対応が困難な問題も明らかになりました。

このような中、雲仙市においても緊急事態に対応できるような人員の確保と個々の職員の防災・危機管理への意識の向上が必要になると考えられます。

（４）人事評価制度の導入、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの推進

「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成２６年法律第３４号）」に基づく人事評価制度が導入され、本市においても、職務遂行の過程において発揮された職員の能力やその業務上の業績を客観的に評価する制度が始まりました。また、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成３０年法律第７１号）」の整備による長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの推進など、社会情勢の変化に伴い、公務員全体の働き方も変革が求められています。

（５）ICT 技術の発展・普及

また、ICT 技術の発展により、RPA や AI 技術が、業務効率化・働き方改革を目的として民間企業において導入され、効果を発揮しています。このような取組の中には、市役所業務においても活用することで、業務改善や生産性の向上が期待できるものと考えています。

２．雲仙市がめざす「職員像」

これらを踏まえ、本基本方針においては、雲仙市職員として目指すべき「職員像」として以下の５つを掲げています。



①多様な主体と協働する職員

組織や地域の枠を越えて、民間企業や各種団体など、多様な主体と連携・協働し、地域の課題解決に取り組んだり、組織や地域の枠を越えて活躍できる専門性を有する職員。特に、市民の視点で政策を立案し、市民との対話や交流、地域活動へ積極的に参加をすることで、まちづくりの担い手としてその負託に応える職員

②行政のプロとして信頼される職員

各業務の制度・法令を熟知し、確実かつ効果的に業務遂行ができる職員

③新たな課題に挑戦する職員

何事にも積極的にチャレンジする精神を持ち、また、これまで経験したことの無い災害や感染症等に直面した際、これらの非常事態に対しても臨機応変に対応できる職員

④経営感覚を持つ職員

各業務のコストを常に意識し、限られた財源の中で市を経営していくという感覚を持つ職員

⑤自らを律し、成長し続ける職員

公務員としての高い倫理観を常に維持し、不当な要求には毅然とした対応を行い、また、適切な接遇や社会人としてのマナーを身に付け、常に自己研鑽・啓発に心がけ、誇りと情熱をもって業務に取り組む職員

3. 求められる能力

雲仙市を取り巻く社会・行政環境が刻々と変化する中、めざす「職員像」となる人材を育成していくためには、行政の担い手である職員一人ひとりが、次のような能力を身に付けていくことが求められています。

業務遂行能力

自治体職員としての高い倫理観を持ち、公平・公正で、正確かつ迅速な職務を遂行する。

また、専門的な知識や技術力を身に付けるとともに、積極的に事務事業を改善し、情報収集や先見性に基づいて、環境変化を的確に捉えられる能力

さらに、組織の一員としてチームワークを発揮し、部下や後輩への適切な指導を行い、仕事をマネジメントする能力

対人・コミュニケーション能力

庁内・庁外における基本的な接遇・マナーを身に付けることは当然として、的確な言葉での表現力があり、市民満足度を高める接遇が実践でき、市民等とのコミュニケーションがとれ、幅広いネットワークの形成が行える。さらに、庁内で横断的な協議における折衝、調整能力

政策形成能力

新たな課題を発見し、物事の妥当性や適否を正しく識別して、有効な方策を企画立案する。また、社会情勢や組織目標を認識し、現状分析や具体的な施策を考案し、高度な判断力により、手段や方法を選択できる能力

自己管理能力

自ら啓発に努めるという向上心にあふれ、ワーク・ライフ・バランスや健康管理も含め、発揮できる能力を自ら管理〈コントロール〉することができる能力

このような能力は、具体的に以下のように分類できます。

	能力の要素	内容	具体例
共通	使命感・倫理観	雲仙市民全体の奉仕者としての自覚を持ち、市民目線、当事者意識を持って業務に取り組む。	・市の組織、業務、一部の市民の都合ではなく、市民全体の視点で、必要性や優先順位を考え、行動する。
	地域愛	雲仙市と雲仙市民を愛し、誇りに思う気持ちを持つ。	・日頃から市の歴史、文化、イベント、特産品等にも関心を持ち、知識を深める。
業務遂行能力	事務処理能力	業務の内容をよく理解し、正確かつ迅速に処理する。	・IT スキル、文章作成能力、プレゼンテーション力、調整力等を磨く。
	業務改善能力	常に問題意識を持ち、前例踏襲にとらわれず業務の効率化に取り組む。	・個人、班等で定期的な業務の見直しを実施 ・大きなイベント、定例業務などのマニュアル化の推進
	専門的知識	業務遂行に必要な高度かつ専門的な知識を身につける。 特に所管の法令の解釈に当たり、自ら調査・研究し、独自に判断できる能力を培う。	・専門性を高める研修等に積極的に参加する。 ・先進地事例研究、勉強会への参加等の自己啓発
	チームワーク	チームに貢献し、時にはチームに頼ることも意識しながら、チーム全体で協力して業務に取り組む。	・上司・同僚への適切な報告・連絡・相談を心がける。 ・日頃から十分なコミュニケーションを行う。

	危機管理	災害等の緊急事態について、臨機応変に対応できるよう準備・意識付けを行う。	・災害時等における業務継続性の検討を行う。
対人・コミュニケーション能力	接遇	おもてなしの心を持って、相手の立場に沿った誠実な接遇を行う。	・挨拶、声かけ等、気持ちの良い対応を行う。
	傾聴力	話しやすい雰囲気をつくり、丁寧に耳を傾け、相手の用件や要望を正確に聞き取る。	・共感的な態度や相槌などを含め、相手の話に真摯に耳を傾ける。
	説明力	相手の聞きたいことや、こちらから伝えなければならないことについて、要点を押さえて論理的にわかりやすく伝える。	・要点を整理し、なるべく平易な言葉で、明確に具体的に説明する。 ・市民への説明責任を果たす。 ・プレゼン能力の向上に努める。
	折衝・交渉力	異なる意見や対立する相手の立場を尊重しながら、こちらの意図や主張を正確に伝え、双方が満足するいく合意形成を導く。	・相手の立場やニーズを踏まえて、コミュニケーションを重ねながら、双方が納得する対応を探る。
	課題発見力	時代や社会情勢の変化を敏感にとらえ、将来の課題となる本質的な問題を見つけ出す。	・全体を客観的に見ることができ、将来の課題となるものに、いち早く対応する。 ・メディア情報、先進地事例、現場や市民とのコミュニケーションから課題やニーズを見出す。

政策形成能力	発想力・企画立案力	先進事例の活用、前例にとらわれない柔軟な発想等により、新たなアイデアを生み出す。 アイデアを具体的かつ有益な企画へ形成する。	・日頃から新聞、雑誌、インターネット等を通じて他市や民間での取組に注目するなど、視野を広げ、最新の情報に敏感になる。 ・前例にとらわれず、全体を客観的にみるとともに、自由にユニークな発想を大切にする。 ・背景、目的等を明確にした上で、十分な情報収集を行い、課題を解決できる手法を立案する。
	企画実行・分析力	立案した企画を具現化し効果的な実施につなげるとともに、結果を分析し、次の企画につなげる。	・スケジュールや予算等、具体的な課題に適切に対応しながら効果的に実施する。 ・PDCA サイクルを意識し、より良い方策・結果を追求する。
自己管理能力	自律性	心身ともに健康な状態で業務に当たれるよう、時間管理、健康管理等、適切な自己管理を行う。	・規則正しい生活やストレスコントロールに努める。 ・適正な時間外勤務や年次有給休暇の取得を促進し、健康な状態に努める。

4. 各職階層において求められる職員像

大前提である公平・公正に加え、それぞれの職員が必要とされる能力を踏まえ、各職階層に求められる職員像は、次のとおりです。

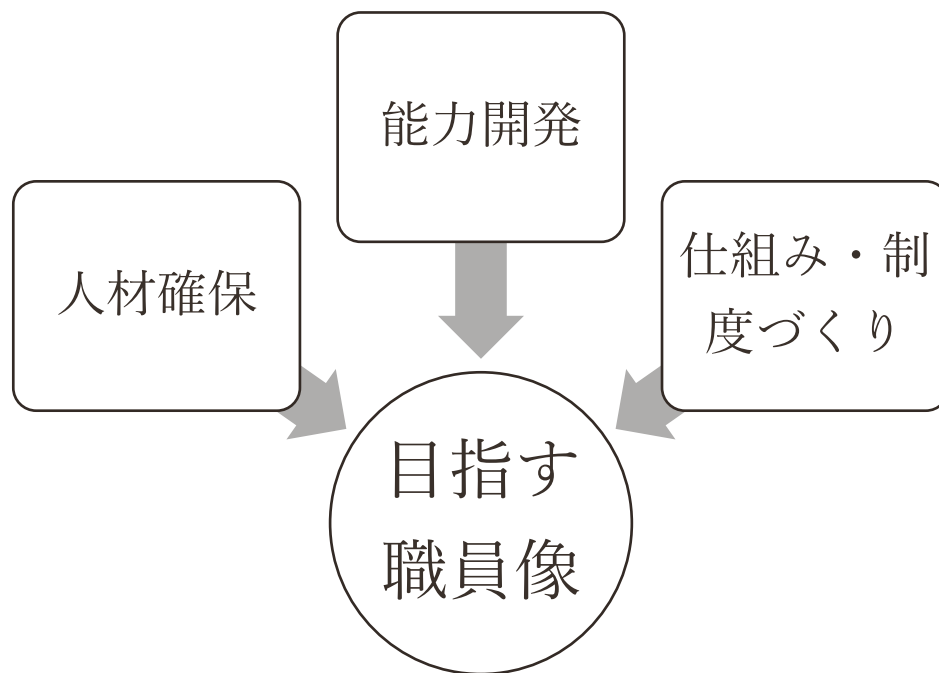
主事補	職場内や市民等に対するマナー・接遇が身に付き、自治体業務を遂行するための基礎的な知識と技術の習得に積極的に取り組み、自治体職員としての倫理観を持つ職員
主事 主査	関係法令を熟知し、積極的に業務改善に取り組みながら着実に職務を遂行し、住民満足度の高いまちづくりを展開するための政策形成の基礎能力を持ち、また、後輩職員の成長を促す指導・相談を行う職員
係長 参事補 課長補佐 参事	雲仙市が置かれている状況や社会潮流を敏感に捉え、時代の変化に柔軟に対応するとともに、職務の目標や目的を明確にしながら部下・後輩を育成し、実務的な職務を遂行できる職員
管理職 (課長・次長・部長等)	組織を活性化させるため、職務の目的を明確化し、部下育成、利害関係者との調整などの管理能力を身につけ、体系的かつ長期展望に立ち、期待される課題を実現する行政運営ができ、部下のワーク・ライフ・バランスへの配慮ができる職員

IV 求められる職員像を実現するための取組

1. はじめに

これまで、本市の人材育成は、「人事制度」と「職員研修」の2つの面から取り組んできました。しかし、これからは、より効率的な業務運営が求められる上、さらに「働き方改革」や「ワーク・ライフ・バランス」の観点からも人事戦略を再構築していく必要があります。

そこで今後は、「人材確保」、職員研修を含む「能力開発」、人事制度を含む能力発揮を支える「仕組み・風土づくり」の3つを柱とし、これらが相互連携して相乗効果を生み出しながら、成果を出し続け、やりがいのある職場への進化をめざします。



2. 人材確保

(1) 基本的な考え方

人材育成や組織全体の力を強化する「人事」施策は、全ての組織にとって最重要施策の一つであり、これは、本市にとっても同様です。そして、人材の確保、つまり「採用」は、本市の人事施策の端緒といふことができます。

市政運営にとって優秀な人材を確保することができると、いわゆる「即戦力」として、市の業務遂行に対しより早く還元ができるだけではなく、以後の人材育成に対するコストを抑えることにもつながります。

このため、雲仙市では、「人材確保（採用）」を人事施策において最重要の業務と位置付け、優秀な人材の確保に最大の力を注ぐこととしています。

具体的には、社会人経験者や技能習得者等の採用による専門性のある職員の採用強化等を具体的かつ迅速に推し進め、より多様な職員構造の実現に取り組みます。

(2) これまでの主な取組

①社会人採用の実施（平成30年度以降）

民間企業などにおける多様な職務経験を通じて培った専門知識、コスト意識、経営感覚、豊かな感性と柔軟な発想力を併せ持った即戦力となる職員を採用

さらに、社会人採用枠については、専門試験を免除

②年齢制限の見直し（平成23年度以降）

新規採用職員の年齢制限の上限を27歳から30歳に引き上げ

③募集・試験時期の前倒し（大卒事務職等）（平成22年度）

1次試験の時期を9月から7月に前倒し

④人物重視の面接（平成24年度以降）

多様な視点から、また、公正を期するため、外部の面接官を入れた個人面接を実施

（３）今後の取組

年齢制限の緩和や社会人採用枠の拡大により、多様な人材を確保できていると実感しています。また、民間企業勤務経験がある職員が職場に入ることにより、外部の視点を取り入れられ、これまで市役所業務において「あたり前」と考えられてきたことを見直す機会が生まれるものと期待しています。

しかし、一方で、今後さらに若年人口が急速に減少していく状況において、特に民間との競合が想定される新規学卒者をはじめとする若い世代の人材確保には、厳しい局面が予想され、円滑な入庁につなげる取組やキャリアプランの例示など、公務への理解と関心を高めるため、より細やかで丁寧な取組が求められます。また、多様な人材の確保の面からも、職場としての魅力向上、効率的なＰＲなどの施策を進める必要があります。

また、自治体の仕事は多岐にわたり、職員数の適正化が進む中で、業務の複雑化・多様化に対し、今まで以上に専門性を求められる部署も少なくありません。このことから、今後は、さらに多様な任用制度の導入を調査・研究することで、ジェネラリストとしての職員の確保とともに、専門の技能を持ったスペシャリストとしての職員の確保をさらに進めることで、多様なニーズに応えていきます。

３．能力開発

（１）基本的な考え方

職員が最大限の能力を発揮し、より高みを目指して成長するには、まず、「職場研修（OJT）」等、日常の職務を通じ、実務の専門知識の習得と人間関係の円滑化を図りながら、職場内の業務の効

率化、接遇、明るい職場づくりに努め、市民サービスの向上をめざすことが重要です。

さらに、「職場外研修（OFF-JT）」と「自己研修」を組み合わせ、相乗効果により、一層の能力開発を進めます。

各職場で上司や先輩が実務に即して部下を指導する「職場研修（OJT）」は、いつでも必要なときに具体的な指導ができ、相手の習熟度や性格等も考慮しながら計画的、効果的に行うことができます。そのため、技術・技能の継承はもちろん、一連の取組の中で、指導する側と受ける側の信頼関係を築くことにも役立ちます。

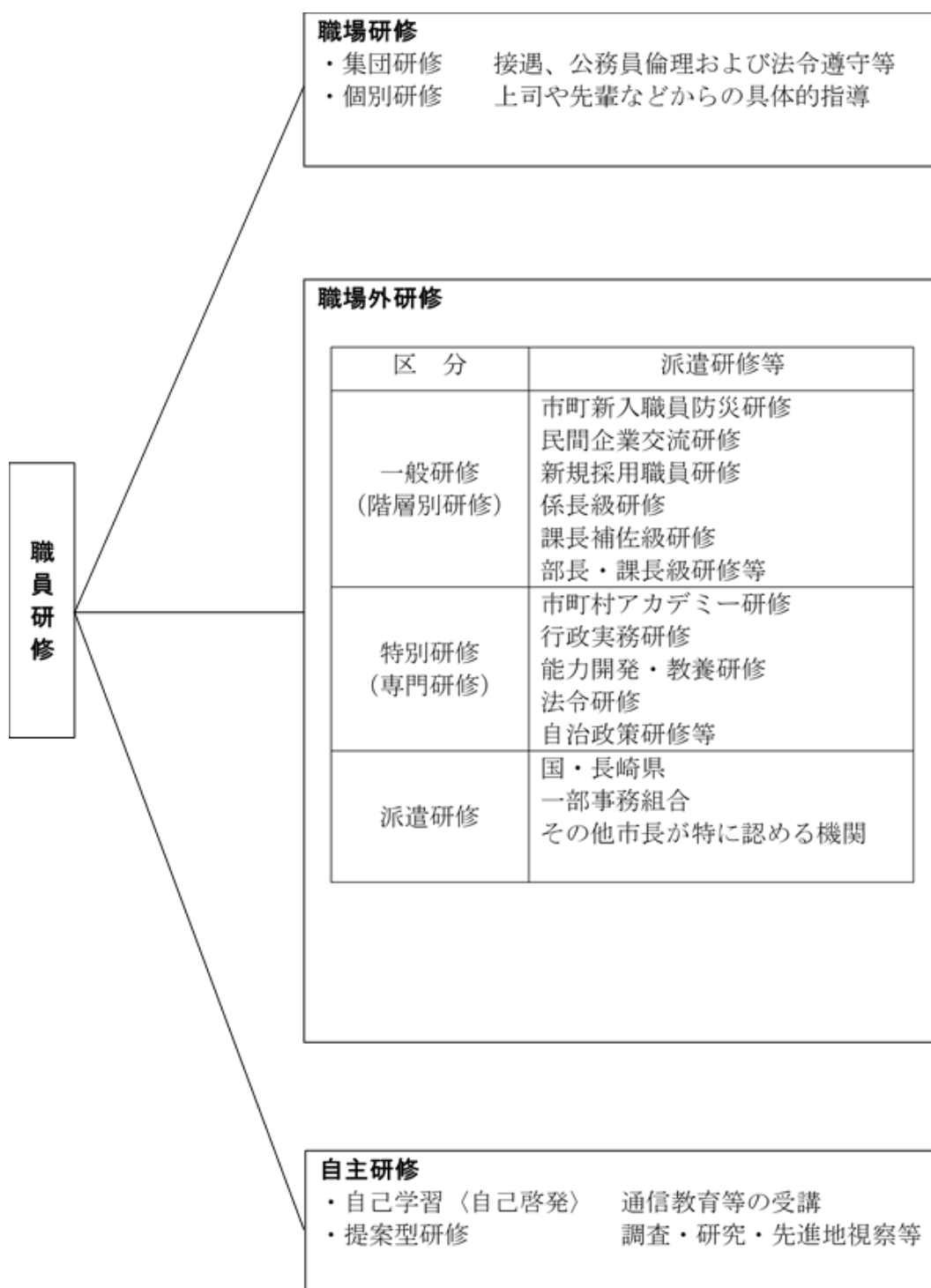
また、主に集合研修や派遣研修等に代表される「職場外研修（OFF-JT）」は、テーマ別や体系的に専門的な指導を受けることができるほか、職場を離れ他団体の職員との交流を行うことで、職員同士の相互啓発や意見交換が可能なことから、自分の苦手な点と、未熟な点の確認や新たな視点・アイデアを得ることにも効果的です。

このように「職場研修（OJT）」、「職場外研修（OFF-JT）」は、それぞれの長所を生かし、相互に補完し合うことを意識して進める必要があります。

そして、最後に「自己研修」について、「職場研修（OJT）」「職場外研修（OFF-JT）」にも共通して言えることですが、職員が意欲と主体性を持って、自発的に自己研鑽を行う自己啓発と能力開発を目的として、自ら学ぼうとする姿勢が大切です。さらに、業務を超えて自主的に自己啓発を行い、進んで勉強会に参加したり、市役所の枠を越え、地域や他の自治体にも目を向け、ネットワークづくりなどに取り組むことは、より広い視点を身につけることができ、大変有効と考えます。

なお、各年度の具体的な研修内容については、毎年度策定する「職員研修計画」により定め、これに基づき職員の研修を進めていきます。

【参考】職員研修体系



(2) これまでの主な取組

① ≪職場研修（OJT）≫

→業務を通じた育成と成長の機会の確保

ア) 職場ミーティングの充実

イ) 新規採用職員に対するメンター制度の導入（後出）

② ≪職場外研修（OFF-JT）≫

→集合研修、派遣研修等の機会の提供

ア) 研修公募制の充実

自治大学校、市町村アカデミー、全国市町村国際文化研究所、技術職による長崎県建設技術研修センター等研修機関への派遣

イ) 職員派遣制度の拡充

各省庁や長崎県等の国や県の機関、長崎県後期高齢者医療広域連合、島原地域広域市町村圏組合等の関係機関への派遣

③ ≪自己啓発への支援≫

ア) 自主研修への助成や支援

提案型研修実施経費の助成等

長崎県市町職員研修センターにおける「通信教育」の実施

イ) 職員提案制度の導入

(3) 今後の取組

① ≪職場研修（OJT）≫

メンター制度について、若手職員が業務や業務外のことについて、先輩職員に対し相談を行うのはなかなか難しい面があります。今後は、気軽に相談できるような環境や機会づくりを行うことで、メンター制度（後出）の本格的な運用を行います。

② ≪職場外研修（OFF-JT）≫

本市職員研修への参加率は、例年目標値を大きく超える結果となっており、数値としては、目標を達成しております。

節目に合わせて実施する階層別研修やテーマ別の専門研修に加え、専門機関等への派遣研修も実施していますが、研修を一層意義のあるものにするため、受講生は、自ら学ぶ意欲を持って積極的に研修に参加することが必要です。また、階層別研修では自身の役割を再認識し、今後のキャリア形成を意識することや、専門研修・派遣研修では受講後にどのように実務に生かすかが課題となります。

そして、各所属は、職員を快く研修に送り出し、業務上のフォローをしっかりと行うなど、研修に参加しやすい雰囲気づくりが求められます。

また、今後は、効率的な研修受講のためにも、eラーニング等オンライン研修を一部取り入れ、遠隔地に参集しなくても研修に参加できるような取組を進めていきます。

③ <自己研修>

現在、本市では、業務内・外に関わらず、自主的な取組が活発ではなく、進んで自己啓発に励む組織・風土づくりが求められます。

今後は、提案型研修を中心に周知・働きかけを行い、職員の自主的な自己研鑽活動をサポートしていきたいと考えます。

4. 能力発揮を支える仕組み・制度づくり

(1) 基本的な考え方

開発された能力の発揮を促したり、その機会を設けるための仕組みや制度を作ります。具体的には、人事評価などの人事制度の活用と働きやすい環境づくりの2つを中心に、目標達成への創意工夫や動機付けを行うことで、職員のモチベーションを高め、さらなる成長と業務効率の向上につなげます。

(2) これまでの主な取組

①人事評価制度

雲仙市では、平成２８年度から人事評価の運用を開始し、職員の業務遂行において発揮した能力及び挙げた実績の把握に努めてまいりました。

(導入経過)

平成２７年度	試行運用
平成２８年度	一部導入（人材育成や昇任に反映）
令和２年度	会計年度任用職員へ対象拡大

(評価の種類)

・能力評価

評価項目ごとに定められた着眼点に基づき、職務遂行の過程において発揮された職員の能力を客観的に評価すること。

・業績評価

職員があらかじめ設定した業務目標の達成度その他設定目標以外の取組により、その業務上の業績を客観的に評価すること。

- ②職場復帰を支援する制度
- ③意向調査制度の促進
- ④新人育成制度（メンター制度）の確立
- ⑤各種休暇取得の勧奨
- ⑥時間外勤務の削減のための各種取組

(３) 今後の取組

①人事評価

人事評価制度は、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を公正に把握することで、職員の主体的な職務の遂行及びより高い能力を持った公務員の育成を行うとともに、能力・実績に基づく人事管理を行うことにより、組織

全体の士気高揚を促し、公務能率の向上につなげ、最終的には住民サービス向上の土台をつくることを目的とするものです。

雲仙市では、平成２７年度に試験的に、平成２８年度から一部人事評価の運用を開始し、職員の業務遂行において発揮した能力及び挙げた実績の把握に努めてまいりました。

人事評価の結果については、評価の結果、必要となる能力やスキルが明らかになるため、職場における指導（ＯＪＴ）や研修への参加を促すことに繋がると考えられます。また、職員自身にとっても、自己の業務目標を明確化、序列化することができ、何より自らの業績を客観的に評価することで、職務遂行方法等の見直しの契機とすることができます。今後も、職員等の理解を得ながら、人事評価制度の運用を拡大し、本市人事管理の柱としていきたいと考えます。

②メンター制度

新規採用職員の職場への早期の適応、社会人としての心得の習得及びキャリア意識の醸成を支援することを目的として、メンター制度を導入しました。今後とも、メンターとメンティが気軽に相談できる雰囲気や機会づくりに力を入れていきます。

③時間外勤務の削減

時間外勤務削減の本来の対策は、業務改善による業務量の見直しです。これまでも、時間外勤務を削減するという意識付けを行うため、ノー残業デーの実施等を行ってまいりました。また、時間外勤務の事前申請の徹底や時間外勤務の時間上限を設定し、各所属としての職員の時間外勤務の管理を行わせる取組を行ってまいりました。今後も、時間外勤務の事前申請の徹底とノー残業デーのさらなる定着、そして、試験的に実施していた業務用ＰＣを一定の時間に強制的にシャットダウンする取組を本格的に実施するなど、時間外勤務の削減に積極的に取り組みます。

④ワーク・ライフ・バランス

市として、年休取得の勧奨を行い、取得しやすい雰囲気づくり、また、テレワークをはじめとする多様な働き方を調査・研究します。

V 終わりに

今回改訂した本「基本方針」により、本市職員の人材育成について
の方向性をあらためて定めましたが、行政を取り巻く環境は日々刻々と変化しております。このような中、求められる職員像も変化していくものと考えられますので、今後は、そのような情勢の変化に柔軟に対応すべく、必要に応じて「基本方針」の見直しを行い、より行政ニーズに即した内容へと進化させていきます。