

“あしや”人材育成実施計画
(平成21年度～平成23年度)

平成21年6月
芦屋市

1 はじめに

芦屋市では、次代を担う人材像を草か^{あきら}にし、育みの基本方針を確立するため、平成17年3月に“あしや”人材育成基本方針を策定しました。

ここに、基本方針を具体化し、人材育成を計画的に推進するため“あしや”人材育成実施計画を作成します。

2 基本的な考え方

基本方針では、人材育成の手法を①自ら育つ環境②共に育つ環境③自然に育つ環境④豊かな人間環境⑤適正に評価される環境の5区分で整理をしています。

実施計画では、基本方針で示されている5つの環境整備について①自己啓発・自己研鑽②職場の学習風土づくり③人事諸制度の3つに分類し、今後の進行計画を示します。

3 実施計画の期間

この実施計画の期間は、平成21年度から平成23年度までの3か年度です。

なお、社会情勢の変化、公務員制度改革の状況等を見据えつつ、市民ニーズに適切に対応するため、実施計画の進行管理を年度ごとに行い、状況に応じて計画の見直しを行います。

4 “あしや”人材育成基本方針の「期待される職員像」を目指して

“あしや”人材育成基本方針に社会人基礎力の考え方を取り入れ、「期待される職員像」を目指し、成長するために、必要な力をいかに育成していくかが、これからの重要な課題になると考えます。

5 期待される職員像 ～期待され、応えてこそ、人は育まれる～

(1) 情熱にあふれ、挑戦・向上し続ける職員

職務の遂行を通じた社会的貢献に対する高い使命感と情熱を持ち、日常的な出来事に対する前向きな洞察力と問題解決意欲に富み、自己研鑽に励むことにより向上し続ける職員

(2) 市民と共に育ち、夢が共有できる職員

市民とのコミュニケーション力に富み、日常生活における身近な問題から、将来の夢やまちづくりに至るまでの広範な視点で協働できることにより、共に考え、共に取り組む中から自らが育ち、より安全で安心して暮らせるまち、安心して優しさに包まれた暮らしを人が結び、支え合い育みながら創造できるまちへと発展させることができる職員

(3) 自らと市民の夢を実現できる職員

多角的な視野に立ち、多くのスキルを身に付けた職員が市民の期待を糧に研鑽を積み、時代の流れを読み取る先見性を発揮しながら、自らが培った定見との間に将来の夢を馳せ、正確な知識と豊富な経験に裏打ちされたセンスと豊かな発想力、堅実・堅牢な創造性の中から生み出される政策形成力を発揮し、自らの夢と市民の夢をコラボレートし、共に歩み続けることができる職員

6 社会人基礎力

近年、職場等で求められる能力として、基礎学力や専門知識に加え、コミュニケーション能力や実行力、積極性等「人との接触の中で仕事をする能力」が重要視されています。

経済産業省は、「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」を「社会人基礎力」と定義し、次の3つの能力を「社会人基礎力」を構成する主要な能力としています。

(1) 「前に踏み出す力」(アクション) 一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力

実社会の仕事において、答えは一つに決まっておらず、試行錯誤しながら、失敗を恐れず、自ら、一歩前に踏み出す行動が求められる。失敗しても、他者と協力しながら、粘り強く取り組むことが求められる。

(2) 「考え抜く力」(シンキング) 疑問を持ち、考え抜く力

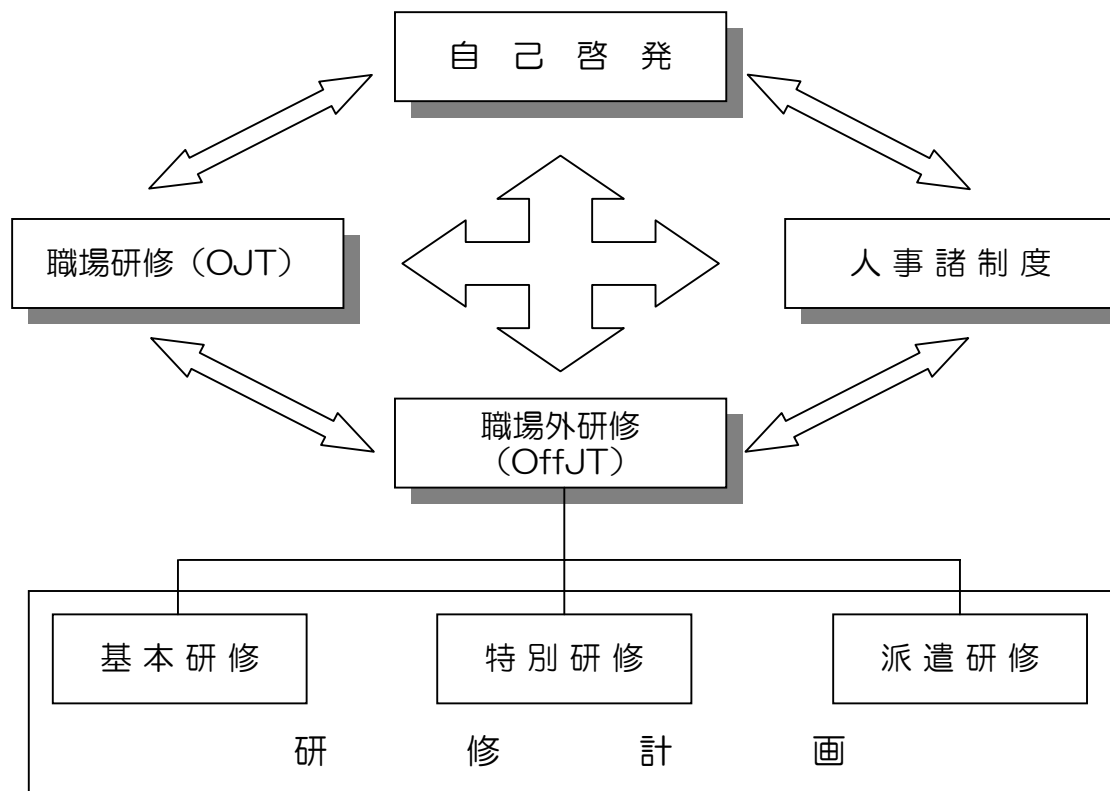
物事を改善していくためには、常に問題意識を持ち課題を発見することが求められる。その上で、その課題を解決するための方法やプロセスについて十分に納得いくまで考え抜くことが必要である。

(3) 「チームで働く力」(チームワーク) 多様な人々とともに、目標に向けて協力する力

職場や地域社会等では、仕事の専門化や細分化が進展しており、個人として、また組織としての付加価値を創り出すためには、多様な人との協働が求められる。自分の意見を的確に伝え、意見や立場の異なるメンバーも尊重した上で、目標に向けともに協力することが必要である。

7 人材育成体系

市民ニーズの多様化，IT化の進展等，様々な環境変化に対応できる職員を育成するために，人材育成については，職員研修だけでなく人事諸制度を効果的にリンクさせ，さまざまな視点から推進することとし，次のような人材育成体系とします。



8 実施計画の内容

(1) 自己啓発・自己研鑽

* 実施年度の「◎」は、適宜見直しの必要なものを示す。

NO	取組事項	取組内容	実施スケジュール（年度）		
			H21	H22	H23
1	「気付きマークシート（自己診断票）」の導入	職員が自らに必要な知識やスキルの不足について認識し、次のステップに進むことができるよう「気付きマークシート」（自己診断票）を導入する。	検討	検討	実施
2	「自己啓発メニュー」の情報提供	「気付きマークシート」の結果をもとに、職員の自発的な能力開発をサポートし、知識の向上やスキルアップを図ることができるように「自己啓発メニュー」の情報提供を行う。	検討	検討	実施
3	「研修成果等を発表」する場の提供	研修の成果等を広く組織に還元させるため、庁内LAN等を利用した発表の場を提供する。	検討	実施	◎
4	年代に応じた「キャリアデザイン研修」の実施	職員が過去から現在までのビジネスキャリアを振り返り、自己特性を踏まえた上で、自分の進むべき方向性を把握することを目的とするキャリアデザイン研修を年代に応じて実施する。	実施	◎	◎
5	「e-ラーニング」に対する助成制度の導入	自宅で受講する等、個々のライフスタイルに応じて受講ができ、また、個々のニーズに応じて希望のコースを選択することができる「e-ラーニング」に対する助成制度を導入する。	実施	◎	◎
6	「職員提案制度」の見直し	事務事業の改善及び施策に係る職員の提案を奨励し、職員の市政への参加意識を促し、行政運営の効率化を推進する職員提案制度について、更なる利用の促進を図る等必要な見直しを行う。	検討	実施	◎
7	「職員自主研究グループ」助成制度の見直し	職員の市政への参加意欲と自己啓発を促進するために、職員が自発的に結成した自主研究グループに対する助成制度について、更なる利用の促進を図る等必要な見直しを行う。	検討	実施	◎
8	「資格・検定試験受験料」助成制度の見直し	総務部人事課が認めた資格試験・検定試験を職員が自発的に受験し、合格した場合に受験料を助成する制度について、更なる利用の促進を図る等必要な見直しを行う。	検討	実施	◎

(2) 職場の学習風土づくり

* 実施年度の「◎」は、適宜見直しの必要なものを示す。

NO	取組事項	取組内容	実施スケジュール（年度）		
			H21	H22	H23
1	「OJT（職場研修）」の推進	研修の基本であり、人材育成の中心的役割を担うOJT（職場研修）を推進するため、「OJTマニュアル」の策定をはじめ、職場で学習する風土づくりを推進する。	実施	◎	◎
2	「新規採用職員の職場指導」の見直し	新規採用職員の職場指導について、各職場でスムーズに受け入れ、実践的・計画的な職場研修を実施するために指導方法の見直しを行う。	実施	◎	◎
3	各職場における「チームワーク力」の向上	各職場で行う、チーム・ワーク、チーム・ティーチングを研修等を通じて奨励することにより、共に育つ、自然に育つ環境整備を推進する。	検討	検討	実施
4	「他職場・異職種との交流機会」の創出	若手職員を中心に自身の職場や職種に留まらない広い視野を育むため、他職場での業務体験や異職種との交流機会を創出する。	実施	◎	◎
5	「心身の健康支援制度」の策定	メンタルケア等を要する職員及び当該職員の所属長に対する心身の健康支援を図るための制度を策定する。	実施	◎	◎
6	「ハラスメント防止対策」の推進	セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止について、より一層の理解を深め、組織的な対策ができるような職場の環境整備を推進する。	実施	◎	◎
7	男女共同参画の推進	性別や年齢、価値観等外見上の違いや内面的な違いにかかわらず、すべての職員が各自の持てる力をフルに発揮して組織に貢献できるような職場の環境整備を推進する。	実施	◎	◎

(3) 人事諸制度

* 実施年度の「◎」は、適宜見直しの必要なものを示す。

NO	取組事項	取組内容	実施スケジュール(年度)		
			H21	H22	H23
1	「研修カリキュラム」の継続的な見直し	職員の多様な自己研鑽ニーズに答え人材育成を進めるため、研修カリキュラムの継続的な見直しを行う。	◎	◎	◎
2	「職員採用試験制度」の見直し	人物重視の試験制度の確立のため、試験科目、面接技法の見直しを行う。併せて、優秀な人材の確保のため、採用候補者名簿の導入、広報の拡充等を検討する。	検討	実施	◎
3	「人事評価制度」の導入	当面は管理職員を対象に、「業績評価」と「能力評価」による客観的で公正な人事評価制度を導入する。	試行	実施	◎
4	「再任用職員制度」の見直し	長年培ってきた知識や経験の円滑な伝承等、再任用職員のより一層の有効活用について検討する。	検討	検討	実施
5	「ジョブ・ローテーション制度」の導入	若手職員を中心に、幅広い見識とバランスの取れた力をつけさせるため、職務の性質に応じたジョブ・ローテーション制度を導入する。	検討	検討	実施
6	「庁内公募制度」の見直し	庁内公募制度について、意欲ある職員の発掘、登用を行い、人材の有効活用、適材適所の人事配置及び組織の活性化に活かせるように見直しを行う。	検討	検討	実施
7	「自己申告書」の見直し	自己申告書について、本人の意向や職務経験を踏まえた適材適所の人事配置及びキャリア形成と能力開発に活かせるように見直しを行う。	検討	検討	実施
8	「経歴管理システム」の導入	計画的な人材育成に資するとともに、職員が能力、専門性を主体的に向上させるキャリア開発の仕組みとして、経歴管理システムを導入する。	検討	検討	実施