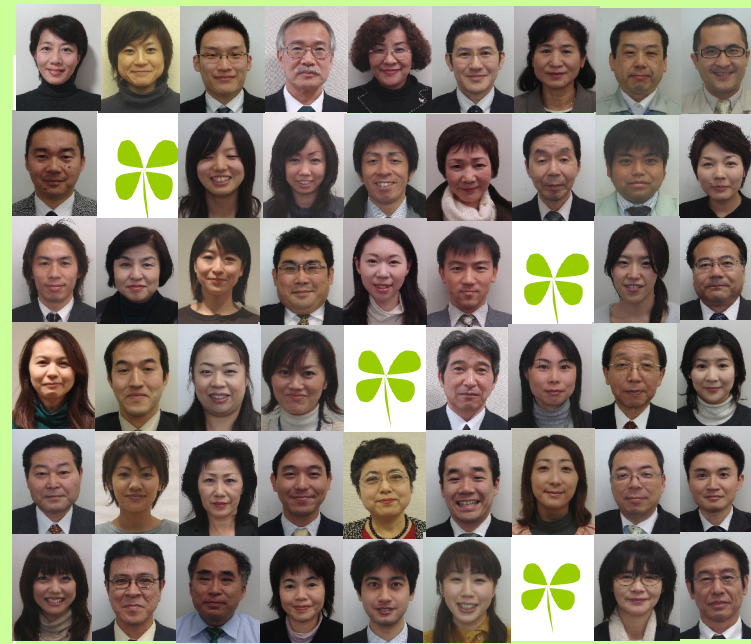


厳しい財政状況や限られた人材の中で、組織として成長し、市民サービスの向上を図るには、人材育成すなわち「人づくり」こそが、唯一の方法と言っても過言ではありません。このため、本市は、人づくり基本構想に基づき、職員の意識改革・能力開発を積極的に行い、一人ひとりの能力・可能性を十分に引き出し、活用することができるよう、様々な取組みを推進していきます。

人づくり基本構想 携帯版
平成 20 年 6 月 策定

大野城市総務部人事課

人づくり基本構想



さわやかスマイル 50 選

人づくり基本構想は、「第 1 編 人材育成基本方針」と「第 2 編 トータル人事制度」により構成し、本市における新たな人材育成の基本方針及び基本計画とします。

第 1 編 人材育成基本方針

目指すべき職員像

大野城市の「人づくり基本構想」のテーマ及び目指すべき職員像を次のように定めます。

自ら学び、自らの力を高める

S - 1 職員宣言！

市民が一番！	市民が主役、主人公であるという意識を有する職員
サービスが一番！	ご利益を実感できるサービスを実践する職員
信頼が一番！	市民に信頼され、安心感を与えられる職員
仕事が一番！	専門知識、技能を有し、改善・改革にチャレンジする職員
組織・仲間が一番！	目標とプロセスを共有し、チームでより良い仕事を目指す職員
資産が一番！	市の資産価値、職員としての自らの資産価値を高めることができる職員
将来が一番！	市の将来のために先見性のある政策を打ち出す職員

常に、「自ら学び、職員として自らの力を高める」ことを基本姿勢として業務に励むことで、「ご利益」を実感できる「NO.1 自治体」を創り上げようとする意欲を持った職員の育成を図ります。

このような意欲溢れる職員を、目指すべき 7 つの職員像に掲げたそれぞれのイニシャル「S」と、「NO.1」を目指す意味を込めて、「S - 1 (エス・ワン) 職員」と名付けました

目指すべき職員像を実現するための行動指針

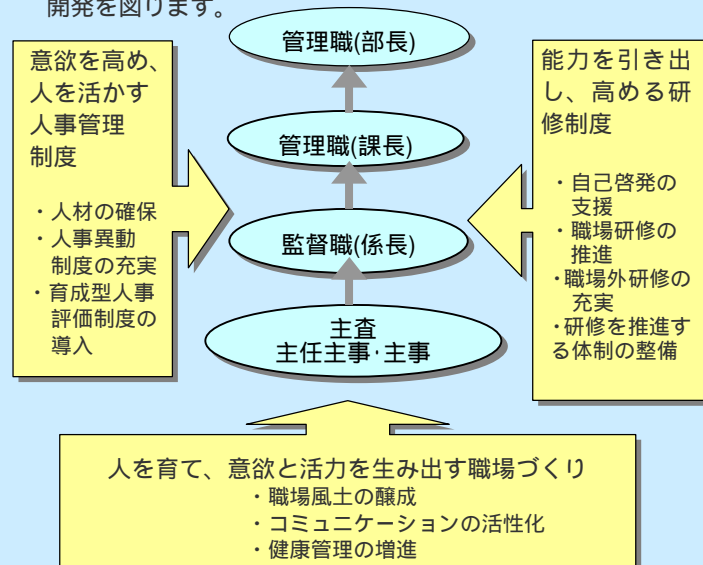
目指すべき職員像とそれを実現するための行動の指針を以下のとおり定めます。

目指すべき職員像	行動指針
市民が一番！ 市民が主役、主人公であるという意識を有する職員	「市民が主役・主人公である」という意識を持ち、市民を中心とした、市民との協働による「まちづくり」を実践していくこと。
サービスが一番！ ご利益を実感できるサービスを実践する職員	「このまちに来て良かった」、「住んで良かった」、「このまちに住み続けたい」と思ってもらえるよう、「ご利益」を実感できる質の高い市民サービスの提供を常に心がけ、市民満足度を高めること。
信頼が一番！ 市民に信頼され、安心感を与えられる職員	全体の奉仕者としての使命感、より高い倫理観、人権意識を持ち、公平・公正な行動をとること。また、温かい心で市民と接すること。
仕事が一番！ 専門知識、技能を有し、改善・改革にチャレンジする職員	行政のプロとしての意識を持って、専門知識、技能を身に付け、仕事の質の向上、スピードアップ、コスト改善に努めること。現場主義により、現場を出発点(原点)として、前例に囚われることなく、失敗を恐れず改善・改革に取り組むこと。
組織・仲間が一番！ 目標とプロセスを共有し、チームでより良い仕事を目指す職員	チームとして高い目標を掲げ、それを共有し、相互に協力・協働していくこと。
資産が一番！ 市の資産価値、職員としての自らの資産価値を高めることができる職員	最少の経費で最大の効果を上げようと、常にコスト意識・経営意識を持って業務を遂行すること。職員として、質の高いサービスを提供できるよう、常にレベルアップを図ること。
将来が一番！ 市の将来のために先見性のある施策を打ち出す職員	大野城市を愛し、NO.1 自治体を創り上げるため、新たな課題にも積極的に取り組み、柔軟な発想で、施策を構築すること。

第 2 編 トータル人事制度

目指すべき職員像を実現し、また、そのために必要な能力の向上を図るため、その大きな柱となる「人事管理制度」、「研修制度」、「職場づくり」の 3 点について、内容や運用のあり方を人材育成の視点から見直し、それを踏まえ、新しい制度や施策を取り入れていきます。さらに、それぞれを強く連携させ展開し、人材育成を効果的に進めていきます。

人材育成・能力開発に係る、この仕組みを「トータル人事制度」と呼び、全庁的かつ総合的な施策を推進し、職員の採用から退職に至るまで、きめ細かな人材育成・能力開発を図ります。



意欲を高め、人を活かす「人事管理制度」

人材の確保

職員の大量退職による組織力の低下を招かぬよう、中長期的な必要人員の見直しをしながら、計画的な採用を行うとともに、民間経験者の採用や再任用職員の活用を図り、幅広い人材を確保していきます。また、採用試験についても、試験を早期に実施し、実施方法等についても見直しの検討を行います。

人事異動制度の充実

職員の能力・適性を活かし、適材適所の人事配置を推進するため、ジョブローテーション、希望降任等の制度を実施し、また意欲ある職員を登用するため、異動チャレンジや係長公募の制度の実施について検討を行います。

さらには、人事異動や人事配置に活用するため、職員の異動、研修、評価、保有する資格等の情報を管理するシステムを導入します。

育成型の人事評価制度の導入

職員が「気づき、考え、行動する」こと、また、それを支援することを基本とした人事評価制度を導入します。制度の導入・実施にあたっては、より納得性の高い制度を目指し、定期的・継続的に職員の意見等を聴取し、制度の改善を図っていきます。

能力を引き出し、高める「研修制度」

自己啓発の支援

職員の自己啓発の意欲を支援する制度の充実を図り、また自己啓発に関する情報を積極的に提供します。

職場研修の推進

管理監督者に職場研修に対する意識の啓発を図り、積極的に職場研修を推進します。

職場外研修の充実

「自らが積極的に参加する研修」を目指し、また新規採用職員や 30 代・40 代の職員の育成強化を図るため、市独自研修の充実を図ります。派遣研修についても、職員の主体性を考慮しながら、積極的に実施します。



研修を推進する体制の整備

職員研修を効果的に推進するため、研修ニーズを把握し研修計画に反映させるとともに、研修の評価・効果の測定方法について研究します。

意欲と活力を生み出し、人を育てる「職場づくり」

職場風土の醸成

職員が業務の改善に意欲的に取り組むよう、その意欲を尊重し、アイデア等を評価する仕組みづくりを行います。

コミュニケーションの活性化

職場全体を活力あふれるものにするため、お客様に対してや職員間において、コミュニケーションの活性化を図ります。

健康管理の増進

職員の健康管理、健康増進に対し、組織としてもそれを支援できるよう、健康管理体制の充実やメンタルヘルスクアの推進を図ります。