

## ○ 定員管理の在り方

### (3) 人材育成の在り方に係る検討

#### 1 人材育成の基本的な考え方

合併に伴う価値観の相違や事務処理方法が異なる中で、新市としての一体性のある質の高いサービスを提供し、効率的な事務遂行を図っていくために、職員の高い事務処理能力や多様化する行政課題への対応能力が必要となります。

こうした環境の変化に対応し、高い専門性と行動力を持ち、新たな課題に積極的にチャレンジする優れた行動力を備えた人材の育成を図ります。

#### 2 人材育成の現状

##### (1) 職員研修による人材育成

###### ア 階層別研修

各職位に必要な知識の習得と職務遂行能力の向上を図るため、階層別の研修を実施することにより、判断力や問題解決能力、マネジメント能力の養成を図ります。

###### イ 実務基礎能力向上研修

合併後の一体的で質の高い行政サービスを提供できるよう、実務能力の向上や多様な課題に対応するために、会計事務研修を始め、契約事務研修、法務能力養成研修など、職員の全体的レベルを向上させる実務基礎能力向上研修を実施します。

###### ウ 専門研修

公務員として必要な民法・行政法の法令実務研修を始め、政策形成能力を高めるための政策課題研修、電子自治体の構築に対応したIT研修、またマネジメント研修や接遇研修などの専門的な研修を実施します。

###### エ 派遣研修

幅広い視野の涵養や高度な知識、技能の習得を図るため、自治大学校、市町村アカデミーなどの専門研修教育機関への派遣を始め、筑波大学大学院や国・県への派遣、また海外派遣研修等を実施します。

###### オ 自己研修

研修の基本となる自己啓発意欲を促すため、選択型を基調とした研修を実施するほか、自主研究活動への助成など職員の意欲に応える多様な研修機会を提供します。

###### カ 職場研修

職場研修は、仕事を通じて職員個人の特性に応じた指導・育成は重要であることから、管理監督者の下で、積極的な指導の推進を図ります。

###### キ オフサイトミーティング研修

合併後の一体感のある行政経営に向けた新たな組織風土を創りあげていくために、コミュニケーションが活発で風通しの良い職場を作るためのツールとしてオフサイトミーティング研修を実施します。

## (2) その他の人材育成

### ア 計画的ジョブ・ローテーションの推進

採用直後から自己の担当業務だけでなく、種々の業務を一定期間ごとに幅広く経験させることにより、知識・能力の向上や仕事に対する適性の把握及び視野の拡大を図り、業務全般における円滑かつ効率的な推進に資するため、課等内における計画的なジョブ・ローテーションを推進します。

### イ 表彰制度の拡充

業務改善提案制度などを通じて業務功績があった部署や功績のあった職員個人の表彰などの推進を図ります。

### ウ 女性職員の育成と登用

職域での男女共同参画の推進は極めて重要な視点であり、男女を問わず能力がある人材を養成することにより、女性職員の昇任や登用を推進します。

## 3 課題

合併による組織機構の拡大や行政需要の変化に的確に対応し、関連部門間の連携を円滑に行える調整能力の高い職員の育成が必要です。また、大きな組織を円滑に運営していくため、組織経営の中核となる若手リーダーを育成していく必要があります。

## 4 今後の取組について

### (1) リーダース研修の導入

合併後の大きな組織の中で、複雑に関連する政策課題を円滑に調整し、その時々の問題に前向きに取り組んでいくチャレンジ精神の旺盛な若手リーダーを育成するためにリーダース研修を導入します。

リーダース研修は、担当責任者(担当主幹及び担当副主幹)と課長級の二階層を対象に、行政管理、リーダーシップ、情報管理、地域政策、地方財政などを体系的にプログラムしたシリーズ研修とし、部門推薦や公募によるやる気のある職員を対象とした研修とします。

### (2) 経営管理研修の導入

市民に行政経営の方向性を分かりやすく説明し、同時にすべての職員が市政運営の理念を共有して一体感のある行政運営を推進していくために、新しい時代に向けた組織経営の在り方を研究する経営管理研修を導入します。

### (3) 民間経営手法の導入

民間企業における接遇や時代に即応した経営感覚、また人事管理手法や事務の効率化など、高い技術を習得するために、企業の協力を得ながら、新たなリーダース研修や経営管理研修への講師招聘や民間企業等への職員の派遣など、民間企業との連携強化を図ります。