「新・豊川市人財育成基本方針」　～人材育成基本方針ブラッシュアップ～

概要版

Ⅰ　人材育成基本方針ブラッシュアップの基本的考え方

人材育成の重要性
- 限られた人材、財源
- 市民協働のまちづくり
- 職員一人ひとりの能力向上

ブラッシュアップの背景
- 外部環境の変化
- 旧宝飯郡４町との合併
- 少数精鋭計画の策定

人材育成基本方針のブラッシュアップ

人材 → 人財

Ⅱ　本市のこれまでの人材育成の取組と振り返り

窓口アンケート　職員アンケート

一定の成果、継続すべき課題、新たな課題
- 接遇の評価アップ、継続
- 職員研修のさらなる充実
- 適正な配置管理、人事評価
- 目標管理制度、業務改善など組織文化の醸成
- ワーク・ライフ・バランス、ハラスメント対策

Ⅲ　人材育成の方向性

「求められる職員像」“５C”
→よりシンプルかつインパクトのある“３C”に再編

求められる職員像“３C”

① Customer Satisfaction
お客様（＝市民）目線で、お客様満足度の最大化を図る職員

② Career Up
自分自身や部下のキャリアアップに関心を持ち、自学する職員

③ City Sales Person

→ お客様満足度

→ 職員満足度

→ 豊川市の魅力

Ⅳ　人材育成システムの方策

※斜体字は新規の施策。それ以外は再編あるいは継続の施策

充実した職員研修

自学
- マイプランチェックシートの活用
- *学び続ける意欲の保持・向上施策の実施*
- *庁内インターンシップ、庁内オープンカレッジの開講*
- 研究活動の支援、研究成果発表会の開催、施策への反映

ＯＪＴ
- OJT推進マニュアルの活用
- *管理監督者の人材育成能力養成*
- *新人サポーター制度*
- *職員の能力の均質化*

Ｏｆｆ－ＪＴ
- *時代の要請に応じた柔軟な研修体系の運用*
- 希望制、選択制研修の充実
- 自治大学校や市町村アカデミーなどの専門的研修機関への派遣
- 民間企業などへの派遣
- 国や県などへの派遣
- *全職員コンシェルジュ化の推進*
- *全職員シティセールスパーソン化の推進*
- 他市町村との共同研修、人事交流
- 研修のフォローアップの実施

適正な人事管理

人材確保
- 志願者への職員像“３C”の明示
- 人物や実践能力を重視した採用試験の実施
- 民間企業経験者などの採用
- 受験者の質・量の確保

人材活用
- 人材育成型ジョブローテーション指針の策定
- キャリアプランの作成
- 複線型人事管理の推進
- *スペシャリスト養成のための資格取得支援・評価する仕組み*
- *ＥＱ（こころの知能指数）の向上*
- 特定職場などへの庁内公募、庁内ＦＡ制度

人材評価
- 目標管理制度の効果的な運用
- 挑戦的な仕事の遂行や積極的な能力開発に取り組む職員の評価
- 新人事評価制度の運用と評価結果のフィードバックによる育成

組織文化の熟成

市民主体
- 接遇満開プロジェクトの推進
- 市民感覚に基づいたコスト意識の徹底
- 市民に信頼される職員の育成
- 市民への出前講座の推進

市民協働
- 協働推進に向けての意識啓発
- 市民活動・地域活動参加への推進
- 市民とともに学び合う学習会開催の検討

組織づくり
- 職員が意欲的に仕事に取り組める職場環境の整備
- 組織目標、行政情報の共有化
- *職員の役割・責任の明確化と気働き*
- 業務改善の推進
- 自学を推進する学習的職場風土の醸成
- *ワーク・ライフ・バランスの推進*

Ⅴ　「新・豊川市人財育成基本方針」を具体化するために

“オール豊川”の精神で「人財育成」

１　職員の役割
- ◆　自身のキャリアプランを考え、積極的に自学に励み、キャリアアップを図る。
- ◆　心身の健康など自己管理に努める。

２　管理職員の役割
- ◆　率先して自学に取り組み、学習的職場風土を醸成する。
- ◆　人材育成は本来業務であると認識し、部下の能力開発とキャリアアップに努める。
- ◆　職員の心身の健康管理に注意を払う。
- ◆　職場マネジメント能力の強化に努め、職員が能力を十分

３　人事部門の役割
- ◆　基本方針に掲げた取組を進め、進行管理を行う。
- ◆　研修の充実や、適正な人事管理を行う。
- ◆　ＯＪＴや自学の取組を支援し、全職場の人材育成の機運を高める。

市民サービスの向上

平成２５年３月　　豊川市企画部人事課