

人材育成基本方針の意義

いせはら 21 プランを支える人事戦略として位置付ける。

人材育成基本方針策定の背景

- (1)市民ニーズの変化 少子高齢化、環境保全意識・自治意識の高まり等を背景とする市民ニーズが多様化 行政としての確に対応していかなければならない
- (2)地方分権社会の進展 地方分権の進展に伴う地域課題の増大に対応するための諸施策の充実 職員一人ひとりが主体的に能力を開発しようとする意識の醸成、人材育成型人事評価制度の構築
- (3)組織構造の変化 大量退職後の組織、組織体制を再構築し、次代を担う核となる意欲的な職員を育成する  
\*ワークライフバランス等、職員の意識及び価値観の変化に配慮した人事諸制度を構築する

人材育成の視点

意識・意欲・行動・能力の連鎖が人を育てるうえで重要である  
**《トット》 意識を変えれば行動が変わる 行動が変われば結果が変わる 結果が変われば未来が変わる**

**基本的な考え方**

**未来の伊勢原を創造する人材の育成**  
 \* 伊勢原市の未来の姿をより良いものにするため、伊勢原に愛着を持ち、魅力あるまちづくりをリードする職員の育成  
 \* 市職員としての基礎的知識と経験をもとに社会情勢や市民ニーズを的確にとらえ、伊勢原市の魅力を存分に引き出すことができる職員の育成

**市民協働のまちづくりを実現することができる人材の育成**  
 \* 市民と情報を共有し、常に市民の視点に立ち、共通の感覚を持って行政サービスを提供ができる職員の育成  
 \* 市民の奉仕者であることを自覚し、公務員として高い倫理観と強い使命感をもって意欲的に業務に取り組む職員の育成  
 \* 市民から信頼され、市民と協働してまちづくりを担っていきける職員の育成

**経営意識をもつ人材の育成**  
 \* 市役所は地域・市民のサービス業者であるという視点から、職員一人ひとりが地域デザイナー、地域経営者として、常に経費削減と効率性を追求する職員の育成  
 \* 地域や市民ニーズを迅速に把握し、的確な施策を実施することができる職員の育成  
 \* 新しいことへのチャレンジ精神を持ち続け、固定観念や既存概念に捉われない柔軟な発想と斬新なアイデア、市民に対する説明能力を持った職員の育成

**分権型社会に即応する人材の育成**  
 \* 地域に適合した政策を立案・運用できる高度な政策形成能力をもつ職員の育成  
 \* 高い目標と向上心をもって自己啓発に努め、広い視野とより専門的な知識を有する職員の育成

**めざす職員像**

**伊勢原の魅力を充分に引き出すことができる職員**  
 ・伊勢原の可能性を追求し、未来を切り開くことに誇りと夢を持ち続ける  
 ・行政のプロとして広い視野で時代の変化や市民ニーズを感じ取る

**市民と協働してまちづくりを行うことができる職員**  
 ・市民の視点に立ち、共通の感覚を持って行政サービスを提供する  
 ・市民と協働してまちづくりを担う

**行財政改革に積極的に取り組むことができる職員**  
 ・広い視野と専門的知識を持ち、高度な政策形成能力を身に付け・発揮する  
 ・向上心を持って自己啓発する  
 ・経営感覚を持って常に合理性と効率性を追求する

**高い倫理感と責任感を持ち、公平公正で誠実な職員**  
 ・法令遵守・説明責任、常に市民から信頼される行動ができる  
 ・誰にでも親切・丁寧に対応し、迅速に行動する

**柔軟な発想を持って困難な課題や新たな課題にも果敢にチャレンジすることができる職員**  
 ・固定観念や既存概念に拘われない柔軟な発想と斬新なアイデアを持つ  
 ・地域、市民ニーズを把握し、適切な施策を実施する  
 ・問題意識を持って組織の一員として何をすべきかを的確に判断、行動する

**必要な意識・意欲**

**意識**

**伊勢原市に対する愛着**  
 ・歴史、文化、市民意識等を常に意識し、伊勢原らしさをまちづくりに生かす

**協力・協調**  
 ・個性を生かしつつ組織人としての立場を理解し、常に協調性を持ち、他の職員・市民と協力しながら仕事をする意識を持つ

**コスト意識**  
 ・常に費用対効果を意識した効率的な行財政運営に最善を尽くす

**行政のプロ意識**  
 ・担当業務のスペシャリストであるという意識を持つ

**高いモラル**  
 ・常に自らを律する  
 ・社会人、組織人としての品格を持つ

**意欲**

**自己啓発しようとする意欲、向上欲**  
 ・様々な機会を通じて自らの能力の向上を図り、職員として成長していこうとする意欲を持ち続ける

**チャレンジ意欲**  
 ・常に問題意識をもって課題を発見、解決し、困難な業務にも積極的に挑戦しようとする意欲を持つ

**職位ごとの役割と求められる能力**

**各職位に求められる役割(期待される役割)**  
 一般職員(主事～主査)、チームリーダー、副主幹、課長級、部長級ごとに期待される役割と求められる能力を明確化する

**人材育成の取り組み**

制度で伸ばす  
= 人を活かす人事制度 =

自ら伸びる  
= 自主性を重視した研修制度 =

職場・組織で伸ばす  
= 人を育む職場環境の整備 =

**人を活かす人事制度**

- 人事評価制度の確立
- ジョブローテーションの確立
- 人材の確保
- 技術職員等の弾力的配置
- 女性職員の登用
- 意向調査制度の充実
- 複線型人事制度の導入

**自主性を重視した研修制度**

- 自己啓発
- 職場内研修の推進
- 職場外研修の充実

**人を育む職場環境の構築**

- 管理監督者への啓発
- 所属目標の明確化
- 提言・提案制度の活用
- コミュニケーションの促進