

---

# 南城市人材育成基本方針

---



平成 2 8 年 3 月改訂  
南 城 市

---

## 1 . はじめに

本格的な地方分権の時代を迎え、市民に最も身近な地方自治体は、市民ニーズに応じた政策を自ら意志決定し、それを自己責任の下に実行することがこれまで以上に求められており、地方自治体の果たすべき役割や地方自治体に寄せられる期待は、ますます大きくなっています。

このような市民からの期待に応えるため、本市では職員を重要な経営資源として位置付け、人材育成のあるべき方向性を定めた南城市人材育成基本方針を平成20年3月に策定し、職員の能力開発や資質の向上など、総合的な取組を進めながら、あわせて定員適正化計画に基づき、職員数も10年間かけ、114人の削減を行ってきました。

策定から8年が経過する中で、少子高齢化、市民ニーズの多様化等、社会情勢はめまぐるしく変化し、本市を取り巻く環境も大きく変わってきました。

こうした社会情勢・環境の変化に、迅速かつ的確に対応し、これまで以上に、市民に質の高いサービスを提供するためには、職員自らが資質の向上を図り、能力を最大限に発揮するとともに、働きがいや使命感を持って職務を遂行し、組織の活性化を図ることが重要となってきます。

今回の改訂は、基本方針策定時の基本的な考え方を踏襲し、今後新たに取り組むべき人材育成の方策や人事制度等の見直しを行いました。

## 2. 求められる職員像

急激に変化する社会環境と高度多様化する市民の意識やニーズに的確に対応し、市民と行政が相互に信頼関係を築きながら、協働して本市の将来像や目標を立て、積極的、効率的に実現していくためには、職員の資質の一層の向上を図り、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮することが重要です。

そこで、長期的かつ総合的な観点から職員の能力開発を効率的に進めるため、「求められる職員像」＝「育成すべき職員像」を次のように明らかにして、全庁的に取り組んでいきます。

### (1) プロフェッショナルな職員

複雑化、高度化した行政課題に対応する職員は、法令順守に基づき、個々の分野に習熟し、高度な専門知識を備えるとともに、プロ意識・プロ思考を持った職員。

### (2) チャレンジする職員

前例踏襲主義で与えられた職務のみをこなすのではなく、問題意識や改善意識を常に持ち、あふれるアイデアで果敢にチャレンジする職員。

### (3) 自ら考え行動できる職員

自立した政策自治体を実現するため、高い使命感を持ち、自ら問題を発見し、自らの責任で解決に導くことのできる職員。また、豊かな人間性を持ち、市民や職員の同意を得ながら仕事を進めることができる職員。

### (4) チームプレーができる職員

職員一人ひとりが高めた能力を組織の活力として発揮できるよう、情報や技能を共有し、お互いを高め合いながらチームワークを深め、組織的に行動していく職員。

---

### 3. 人事制度からの人材育成

#### (1) 職員採用

南城市が真に必要としている職員像を明確にしたうえで、広く採用情報を発信するとともに、多角的な視点、多様な考え方をもち人材を幅広く求めることが必要です。また、選考にあたっては、豊富で柔軟な思考をもち熱意のある人材を確保するため、学力や知識偏重に陥ることなく人物重視の選考ができるよう、本市に適した評価方法への改善・向上に常に取り組んでいきます。

#### (2) 昇任管理

- ① 研修実績及び能力と実績に基づく昇任制度の充実を図ります。
- ② 女性リーダー職員の育成を充実させるとともに、管理監督職への登用を図ります。
- ③ 希望降任制度の導入

健康上の理由や家庭の事情により職責を果たせない場合等に、本人の希望により降任できる制度を導入します。

#### (3) 配置管理

##### ① 自己申告制度の活用

職務の適性、希望部署などを重視した配置転換を行うことで、意欲を持って業務を遂行し、職員の持続的なモチベーションの維持を図ります。

##### ② ジョブローテーションの導入

職員として幅広い知識・能力の習得のため、職員の多様な適性等を活かしながら、組織運営上支障のない範囲でいくつかの異なった職務を経験させ、長期的な観点から人材育成を図り、経歴管理（ジョブローテーション）を実施します。

##### ③ 複線型人事制度の導入

職員の意欲や能力を組織力に反映させるための複線型人事制度の導入を検討し、技術職、専門職に限らず事務職についても行政各分野の専門性の高い職員の育成と配置のあり方についての調査・研究を行っていきます。

#### (4) 人事交流の充実

市の施策や重点課題の解決等も視野に入れ、国、県をはじめ、他の団体等への人事交流を積極的に推進し、派遣する職員のみならず、人事交流先の職員を受け入れることにより、部局内の人材育成を図ります。

#### (5) 育成型人事評価制度の導入

人材の育成を目的とした人事評価制度の開発・導入に取り組みます。評価される職員の信頼と納得が得られるよう評価項目・基準を公開すること、職員面談により評価結果を本人に開示し育成指導することを前提とした制度とします。能力・実績主義を基本とし、コンピテンシー（発揮能力）に基づく基準による評価、目標管理の手法による評価により、職員のチャレンジ精神、積極性を引き出す制度をめざすものとします。

## 4. 職員研修からの人材育成

職員の成長や能力開発の基本は「自学」。その自己啓発のきっかけとなるのが、各種の研修機会です。

職員一人ひとりが思い描く自分像の実現に向け、どのように自己成長を果たすのか、職位・職責によって必要とされる能力や、業務・職場によって必要とされる能力、また、職員として基本的に必要とされる能力など、学ぶべきことはさまざまです。

研修は、知識と「気づき」を与えます。組織の目標達成のために、また、職員の自己成長のために計画的・体系的な実施に取り組みます。

#### (1) 職場研修（OJT）の再認識

上司や先輩が部下や後輩に対して、職務を遂行する上で必要な知識、技能等の習得のため、日常的に指導や助言を行うことが重要です。職場研修が基本的な「職員育成の場」であることを再認識し職場研修の充実に取り組んでいきます。

#### (2) 職場外研修（Off-JT）

職場外研修（OffJT）とは、一定期間職場から離れて行われる研修のことで、その間、集中的に研修に専念することができます。

それぞれの職務、職階に必要な基本的な知識や技能を体系的に取得する上で効果的であり、また研修に参加している職員との交流を図るなかで、相互に啓発しあう機会として職員の意識改革を促進する効果があります。

沖縄県市町村研修センターをはじめ、自治大学校、市町村アカデミーなどの専門研修機関への派遣研修を今後とも継続し拡充に努めます。

#### (3) 自主研究グループ活動の支援

市政各般の研究及び事務能率改善を目的として、職員が自主的に研究グループ等を結成し、研究する活動を支援します。

#### (4) 管理監督者の取り組み

自ら研修等へ積極的に参加することにより、所属内の研修に対する意識を高めるとともに、所属職員が積極的に研修を受講しやすい体制作りや支援を行うように努めます。

#### (5) 研修成果を発表する場の提供

職員が研修等において得た成果について、発表の場を設けることにより、職員の自己啓発に対する意欲を高めるとともに、その成果を広く普及させます。

### 5. 職場環境からの人材育成

#### (1) 職員の安全・健康管理

職員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進するため、衛生委員会と連携を図り、安全で事故のない職場、心身ともに健康な状態で職務に取り組める環境を作ります。

#### (2) コミュニケーションの強化

組織目標やその進行状況、業務上の問題点などを共有するため、各職場単位（課・係）で定期的にミーティングを行います。組織内で共通認識をもち、課題を出し合い、業務改善へと意識をつなげます。

#### (3) 人材育成支援体制

研修担当課及び職員の所属部署において、研修を受講することを積極的に支援する体制を醸成するため、学習する職場の確立や高度専門研修の終了者を研修の内部講師として活用できるよう取り組みます。

#### (4) 地域との交流

行政情報の積極的な発信はもちろんのこと、市民とふれあう様々な場面においては、市民と職員の「協働の機会」と捉え、職員に対し積極的に地域活動に参加するよう促し、地域と交流機会の拡充を図ります。

