

木更津市人材育成基本方針(概要版)

1. 役所は人なり

良質な市民サービスを提供するためには、職員が最も重要な資源であり全てが決まってしまうといっても過言ではありません。職員＝人材の能力の高まりが、組織のパフォーマンスにつながり、ひいては市民サービス向上へとつながっていきます。

若手から管理職まで経営感覚に優れた「人財」を育成していくことは極めて重要です。

2. 木更津市が目指す人財

木更津市を愛し、人とのつながりを大切にし、自信を持って新しいことに挑戦できる職員

JUMP チャレンジする職員の育成

J Joint (ジョイント)

- ☞ 組織の垣根を越えて、連携・協力ができ、市民と良好なつながりを持てる職員
- 複数の組織にまたがる課題については、組織の垣根を越え、連携・協力し合い、全体を見通す、広い視野を持ち、市民のために最善の方法を総合的に判断し、行動する職員の育成。
- 「市民の役に立つところ」という感覚を常に意識し、積極的に市民と関わり、礼節をもって市民サービスを提供する職員の育成。
- 行政のプロとして、市民・同僚に頼られるような良質なコミュニケーション関係を築き、地域により密着し、市民と協働したまちづくりに取り組むことで地域の発展に寄与できる職員の育成。

U Update (アップデート)

- ☞ 規定概念にとらわれず、新設・継続・変更の判断ができる職員
- 常に最新の情報を収集し、時代の変化に対応しながら、失敗を恐れず新設・継続・変更の判断ができる職員の育成。
- 新しいことにチャレンジする際に起こる反対意見に対しても、情熱をもって粘り強く根拠のある説得ができる職員の育成。

M Management (マネジメント)

- ☞ 経験年数・実績にとらわれず、マネジメント・セルフマネジメントができる職員
- 自己管理能力に長け、職務に必要な学習や能力開発に取り組める職員の育成。
- 経営理念を持ち、コストや費用対効果など、職務に応じたマネジメントができる職員の育成。

P Professional (プロフェッショナル)

- ☞ 市政を担うプロフェッショナルとして自律性を持つ職員
- 市政を担うプロとして高い意識・倫理感を持ち、自らの成長と活躍に対して自律的な姿勢を維持し続けることができる職員の育成。

目指すべき管理職像

- ☞ 業務の計画・管理・リスク管理
- 部下に目標や方針を示し仕事を任せたくて、責任意識を持ちます。
- ☞ 健康管理・積極的コミュニケーション
- 健康で意欲的な職場づくりを心がけ、部下の考えを尊重し、日々の会話等常に気かけます。

3. 人事管理

モチベーションを高める仕組みがないと人は育ちません。努力や実力を正しく評価する必要があります。また優秀な人材の確保に向けて取り組んでいきます。

- ☞ 職員の能力、業績を、給与・昇格やジョブローテーションの判断材料に反映していきます。
- ☞ 年齢を問わず能力・意欲のある職員は、積極的に責任あるポストに抜擢し、勤務実績の思わしくない職員については厳正な対応をします。
- ☞ 主査への早期昇任試験を継続します。
- ☞ 各学校などで説明会等を開催し、本市で働くことの魅力をアピールします。
- ☞ 女性の管理職への登用を積極的に推進します。

4. 研修

自発的な自主研修は基本的な能力開発の方法であり、必要な知識や能力に基づき手段を選択することができる最も有効な自己啓発です。

- ☞ 担当課の職員が講師となって実施する職員間研修を検討します。
- ☞ 管理職候補者の早期のコーチング・マネジメント研修により管理職の能力を向上させます。

5. 職場づくり

職員同士のコミュニケーション、何でも言いあえる職場づくりが大切です。

- ☞ 課内ミーティングや意見交換を積極的に実施します。
- ☞ 仕事をする上で、職員同士でのコミュニケーションは欠かせないものです。交流を盛んにするために、他部署間の交流を検討します。

6. おわりに

今回の基本方針で重要なのは、「自ら学び」、「自律性を持つ」ということです。研修は学ぶ姿勢があって身につくもので、向上心のない職員は研修しても成長が期待できません。「人財」は自ら成長し、その成長は内側から行われます。本市は、愛する木更津のために、自ら学びチャレンジする職員の育成に努めてまいります。