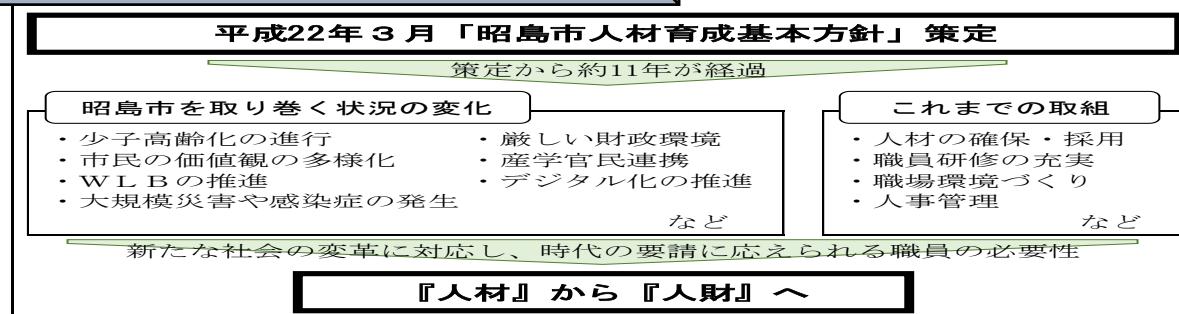
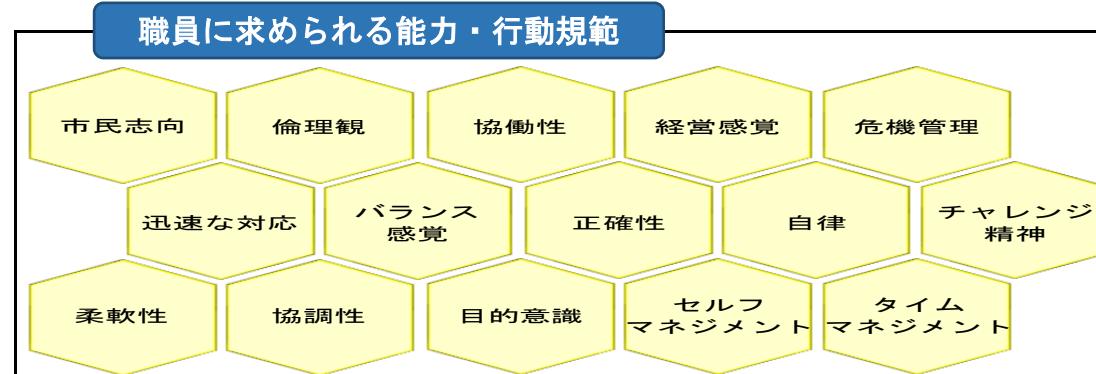
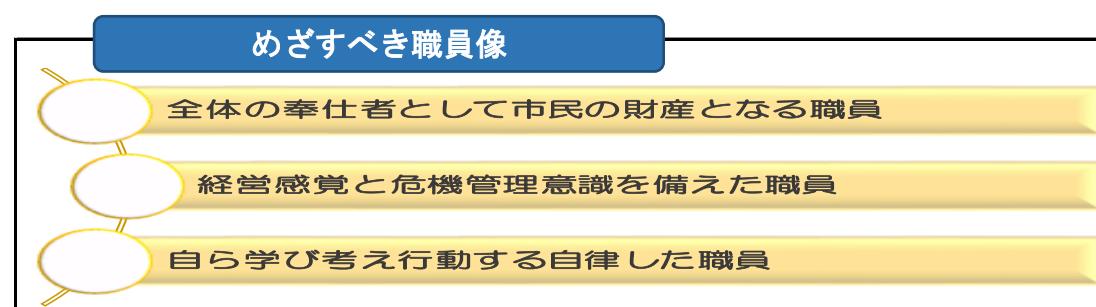


昭島市人財育成基本方針【概要版】

1 人材育成基本方針改定の背景



2 めざすべき職員像と求められる能力・行動規範



(人事評価における能力評価の評価項目として設定した職位ごとに求められる能力)

要素	職位ごとに求められる能力				
	主事職	主任職	技能長職	係長職	課長職
倫理			責任感・公正性		
構想				企画実行力 行政ニーズの反映	状況の把握・ 基本方針の明示
企画・立案、 事務事業の実施				企画実行力 事務事業の中核	
判断			判断力		最適な選択・判断
説明・調整				信頼関係の構築 折衝・調整	
説明		説明応対			
業務運営				先見性 効率的な業務運営	
業務遂行	企画実行力	業務の円滑な処理 指導・助言	段取り・柔軟性 チームワーク	業務改善	
課題対応		課題対応力 業務改善			
協調性		良好な関係の構築			
コミュニケーション	説明応対 チームワーク				
知識・技術	業務知識 IT技能				
組織統率・ 人財育成			進捗管理 能力開発		
部下の育成・活用		業務配分 指導・監督			

3 人財育成の基本的な考え方

人財育成を推進する枠組

- ▶OJT（職場研修）、Off-JT（職場外研修）、自己啓発の3つの方法を機能させることで人財育成を図る
- ▶管理監督者は、仕事を進める過程全体を人財育成の機会として捉え、日々のマネジメントを行う

能力開発

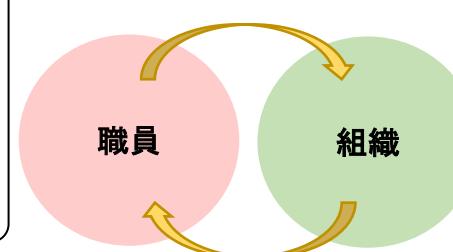
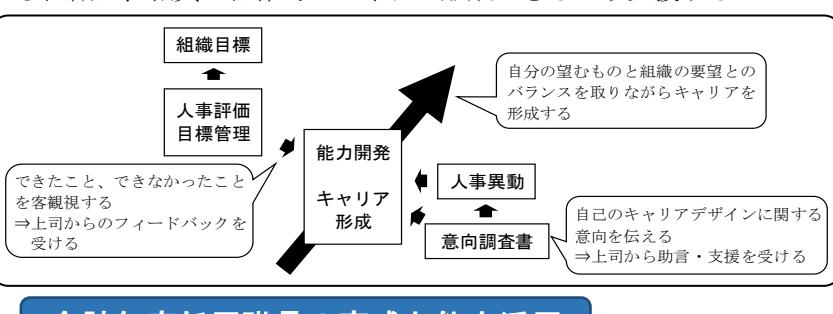
人事評価

能力発揮を支える仕組み、風土づくり

- ▶めざすべき職員像に応じた採用要件
- ▶民間企業などにおける多様な経験を有する人財が受験しやすい試験制度
- ▶人物重視の採用試験
- ▶インターンシップ制度の拡充
- ▶障害者の雇用
- ▶定年延長に関する法改正に注視した採用計画
- ▶任期付職員などの採用

キャリア形成を通じた人財育成

- 職員は、主体的にキャリアをデザインし、能力開発を行い、組織に貢献する
- 組織は、職員が自律的にキャリア形成できるよう支援する



職員に対するキャリア形成支援
↓
能力開発の推進
↓
職員の能力向上
↓
組織力の向上
↓
市民サービスの更なる向上

4 人財育成における責務と役割

職員の責務・管理監督者の責務

- ◆職員の責務・・・・職員自身が、組織の中における自己の役割を認識し、自己のキャリアについて考え、能力開発に努める
- ◆管理監督者の責務・・・・部下の持てる能力を引き出し、成長を促すとともに、人財育成が日常的に行われる職場環境の実現に向け、マネジメント能力を発揮する

所属部署の役割・職員課の役割

- ◆所属部署・・・・職場の実態や問題点、課題を的確に把握した上で、所属部署における人財育成の方針を示し、職員の意識改革や職場風土改革の取組など、職場の人財育成が機能するよう支援する
- ◆職員課・・・・各人事制度により職員の意欲や能力を最大限に引き出し、市政を担う人財の育成を全庁的に推進する