



長野市人材育成基本方針〔改訂版〕 概要版

元気！ やる気！ 活気！

「元気なまち ながの」の創造は「やる気ある職員」と「活気ある職場」から

I 改定に当たって

地方分権時代を迎え、本市においても自己決定、自己責任の下に地域固有の政策課題に対応するとともに、新たな発想と創意を凝らした効果的な施策を展開することが求められています。

また、社会経済情勢は、厳しい財政状況、少子・高齢化、国際化、高度情報化等変化が著しく、市民ニーズの高度化・多様化、市民活動の高揚など市民の意識も大きく変化してきています。

このような状況の中、効果的・効率的な行財政運営を担う、専門知識と幅広い視野を持ち、諸課題に立ち向かう意欲と能力を持った職員の育成が急務となっており、時代の要請に応える人材を総合的に育成していくため、平成 11 年に策定した長野市人材育成基本方針の見直しを行うものです。

〔改定の主な内容〕

- ・ 目指すべき職員像及び職位別に期待される役割や行動を明確化する。
- ・ 人材育成プログラムを示し、能力期（育成・開発・発揮）に応じた人材育成を進める。
- ・ 職員一人ひとりの主体的なキャリア（職務経歴）選択・形成に基づく能力開発や育成の仕組みづくりを進める。
- ・ 人材育成に関する具体的な方策を掲げるとともに実行計画を作成し、進捗管理を行うなど、より実効性の高いものとする。

II どのような人材育成を目指すのか

この目指すべき職員像は、「市民が求める職員像」、「時代が求める職員像」として、すべての職員が自己形成の目標にすべきものであり、人材育成の目標とするものです。

《目指すべき職員像》

市民の立場に立って考え、市民とともにまちづくりに取り組む職員
 社会経済環境の変化を的確に把握し、柔軟に積極的に対応する職員
 責任感と倫理観をもって、公正にまた迅速に職務に取り組む職員
 専門的知識や能力を身につけ、職務を的確に遂行する職員
 コスト意識を持って、効率的な行財政運営を行う職員

レベルアップが必要な意識・能力

意識	CS（市民満足）意識		自己成長意識	コスト・スピード意識
	情勢への適応意識	危機管理意識	人権意識	公務意識
	チャレンジ精神		人間的魅力・チームワーク	長野市に対する愛着

能力	業務遂行能力・専門能力	説明・説得能力	コミュニケーション能力
	政策形成能力	行政経営能力	

職位別期待職員像

能力期	職位 (階層)	主な役割・行動 役割 行動
能力発揮期	部長	部局及び特命事項の統括責任者 市施策の推進者 部局の統括責任者として、目標を明確にし、その達成のために部組織の管理運営を行う。 市政の長期的な視点から政策形成に参画し、方針を決定するとともに、政策評価を行う。
	次長 課長	所属(課等)及び特命事項の統括責任者 所属(課等)目標の推進者 次長は部長の補佐 所属(課等)の統括責任者として、目標を明確にし、その達成のために組織内の力を最大限に引き出すよう所属(課等)の体制づくり、業務管理を行う。 政策の実行に責任を負い、政策を評価するとともに、状況変化による方針変更及び危機管理対応を行う。 所属(課等)職員の能力等を把握し、計画的に指導育成を行うとともに、組織活性化、職場風土の創造に取り組む。
能力開発期	主幹 課長補佐	所属(課等)所管事務の調整者 所属(課等)目標の進捗管理者 課長の補佐 組織内や関係する部門と交渉調整を行い、政策の実現や所属(課等)所管事務の円滑な遂行を図る。 環境変化の動向に留意しながら、所属(課等)目標の達成に向けて、部下を指導するとともに、自ら具体的な政策立案を行う。 課長を補佐し、適切な判断をするとともに、部下の能力等を適正に把握し、指導育成する。
	係長	係(担当)所管事務及び特命事項の担当者 所属(課等)目標の実施者 一般職員の指導監督者 係(担当)の責任者として、仕事の管理と改善を推進するとともに、部下を指導育成し、係(担当)業務の円滑な遂行を図る。 所属(課等)目標に関する具体的な政策・施策を企画立案し、その実施に向け主体的に行動する。 知識・情報・経験を活かし、困難な業務及び高度で専門的な業務を担当者として適切に遂行する。
能力育成期	主査	日常業務の上級遂行者 係長の補佐 高度な知識・技能を基に、的確に業務を遂行するとともに、事務の改善や問題解決に積極的に努める。 所属(課等)目標に関する具体的な政策・施策の企画立案に参画する。 係長を補佐し、後輩職員への指導及びサポートを行う。
	一般職員	日常業務の遂行者 市職員としての責務を自覚し行動するとともに、常に積極的な自己啓発に努める。 担当業務における知識・技能を深め、正確かつ迅速に業務を遂行する。 市民の意見や立場を理解し、丁寧かつ適切に対応する。 所属(課等)目標を理解し、その実現のため協力して職務に取り組む。

Ⅲ 人材育成の進め方

[育成の視点]

職員のやる気を引き出す

職員一人ひとりには、それぞれ個性があり、考え方や能力にも差があることを認識した上で、個性と能力を最大限に伸ばすような人材育成システムの構築を目指します。

職員のをやる気を育てる

改善・改革意識のない、前例踏襲・事なかれ主義の組織風土では、育つべき人材もマンネリ化したぬるま湯の中に埋もれてしまいます。皆が目標を共有し、より良い仕事をするために自由に議論し、互いに学び合う活気ある職場環境となることを目指します。

[取り組むべき課題]

職員のやる気を引き出すための制度づくり

人材育成システムの構築

人材の確保・開発(育成)・活用・評価といった各制度が効率的に機能し、かつお互いに連携することにより、人材(職員)という行政資源を組織の中で最大限に有効活用することができます。各人事制度が総合的に連動したシステムとなるよう検討します。

また、市職員としてのキャリア(職務経歴)は自分で選択・形成し、職務遂行に必要な能力やスキル(技術・わざ・特技等)の向上は、自己責任で行うこととし、それを支援することを主体とした機能へ転換していく必要があります。

総合的な人事制度の構築と運用

必要な人材を確保しながら、能力を培った職員が組織内で最大限活躍できる制度とするためには、適材適所の人事配置の実現を基本とし、職員の意欲や開発された能力の活用と公正で公平な評価や処遇により、人事制度に対する職員の信頼性を確保するとともに、人材育成機能としての役割を強化することが必要です。

新たな研修体系の確立

職員に求められる能力や知識が、専門的かつ多様化しており、時代の変化に即応できる能力を持った職員の育成のためには、研修ニーズの把握に努め、個人に着目した人材育成、職員の主体的な能力開発の推進とともに、人事制度との連携を図った効果的・計画的な新研修体系の構築が不可欠です。また、職員の育成・能力開発について支援・相談する体制を強化する必要があります。

職員のやる気を育てる組織風土・職場環境づくり

組織風土・職場環境の変革

職場は、職員が仕事を通じて自らの能力・意欲を発揮する場であると同時に、能力を開発する場でもあります。職場における様々な場面を人材育成に活用していく必要があります。活力に満ち、職員のやる気を高めるような環境、すなわち人が育ちやすい組織風土・職場環境を形成していくことが重要となります。また、職場における人材育成には、所属長はじめ管理監督者の指導育成能力の向上も不可欠です。

Ⅳ 推進のために

職員の役割	職員一人ひとりが行政のプロとしての自覚と責任を持って取り組むことが必要 自己啓発を積極的に進める 心身の健康に保持に努める 切磋琢磨し、相互に啓発し合う
管理監督者の役割	職場研修(部下の指導育成)を実践する 率先垂範し、自己啓発を進める 切磋琢磨し、相互に啓発し合う職場風土の形成に努める 適切なリーダーシップの発揮等、職場マネジメント能力の向上に努める
人材育成担当部門の役割	職員の意識や職場の実態の把握に努め、人事、研修等人材育成に関する施策 の充実を図るなど、総合的な支援を行う
実行計画と進行管理	本方針に基づく、各種施策について、具体的な取組と実施時期等を示す実行 計画を作成するとともに、実施状況について定期的に評価し、改善等を行う