

「改訂版 北九州市人材育成基本方針」について

目指すべき職員像

- ① 市民の目線を忘れず、市民とともに働き、市民に信頼される職員**
地域への誇り・愛着を持ち、仕事や地域活動を通じ、市民生活を肌で感じ、市民一人ひとりの思いを受け止めるとともに、「公」（公助）と「私」（自助）の間にある「新たな公」（共助）の領域において、市民、NPO、企業等と、互いの思いを認め合いながら共に働くことができる職員。
- ② 強い「志」のもと、高い専門性や責任感を備えた職員**
地方行政を担う者として、強い職業意識・使命感のもと、自らの権限と責任を自覚して専門的な知識・技術を身につけるとともに、「全体の奉仕者」として、高い倫理観や遵法精神を備え、中立・公正な立場から公共の利益のために職務を遂行する職員。
- ③ 改善意識や経営感覚を持って、多様化するニーズに応える職員**
限られた行財政資源の中で多様化する行政ニーズに応えるため、日々の仕事において、常に効率的な業務遂行や改善の意識を持つとともに、事業の費用対効果の検証や優先順位の見極め、民間のノウハウの活用など、経営感覚を持って質の高いサービスを提供できる職員。
- ④ 社会の変化に敏感で、新しいものに挑戦する勇氣と行動力をもつ職員**
社会環境の変化のスピードが増すなかで、変化を脅威でなく発展の機会と受け止めることができ、斬新な視点から新たなアイデアを生み出す「知恵」や先例のないことに挑戦する「勇氣」を備え、独創性あふれる政策を打ち出し、実行に移すことができる職員。
- ⑤ 自分自身の成長と組織の成長に、喜びとやりがいを見出せる職員**
周りの職員と協力しながら組織の目標を達成することにやりがいを感じ、仕事を通じて自分自身の能力を向上させるとともに、後輩や部下職員の新たな知識・技能の修得に力を貸し、自分自身の成長と組織全体の成長の両方を実現できる職員。

・平成21年2月に策定した「人材育成基本方針」について、行財政改革大綱の策定、職員意識調査の結果などを踏まえ、平成27年5月、改訂版として見直しを行いました。

・「改訂版 北九州市人材育成基本方針」は、人材育成の必

要性や基本的な考え方について改めて整理するとともに、人材育成に関わる各種施策の趣旨・今後の方向性を明らかにしており、人事・研修部門、各職場、職員一人ひとりの人材育成・能力開発にあたっての行動指針となるものです。

基本的考え方

- ① 人材育成に重要な「仕事の経験」、「自学の意識」**
仕事（経験）通じて能力を高めるOJTは人材育成において非常に重要な役割。「経験の質」（本人にとって一步前に入る新たな経験）及び「自学の意識」（自分の考えを持って職務遂行→得られた経験の振り返り・気づき→次の仕事で実践）が成長の原動力。
- ② 中長期的な視野を持ったキャリアの形成**
求められる役割や能力を踏まえ、またライフイベントも考えて職業人生の目標を立てることで、能力開発の具体的なアクションを明確にできる。新年度面接・自己申告面接が本人と上司で話し合う大切な機会。**キャリア等について人事部と職員が直接話し合うキャリア面談も実施。**
- ③ 各制度の一体性、部門間の連携**
「能力の開発（職場外研修・OJT等）」、「能力の実践（職務の遂行）」、「実践の評価（人事評価）」を一つのサイクルとし、人事・研修部門と職場が一体となって職員の能力向上に取り組む。限られた資源（人員・予算・時間）のなか部門間の連携・協力を推進。特に、**OJTの舞台・担い手となる職場・管理監督者を支援する取組（組織を超えたネットワーク構築、講師派遣による職場活性化）**を強化。
- ④ 性別にとらわれない人材育成、良好な職場環境の形成**
「女性活躍推進アクションプラン」に基づき、政策決定の場への女性職員の参画や性別に関わりない成長機会の提供を推進。良好な職場環境の形成に向け「北九州市職員の次世代育成支援プログラム」、「北九州市職員の心の健康づくりのための計画」に基づき取組を実施。
- ⑤ 管理監督者の役割**
OJTでは「本人の成長の機会となる仕事を選び、与える」「指導助言を通じて本人の気づき・学びを促し次につなげる」役割が重要。また、「昇任へのチャレンジ」「研修成果の職場での実践」においても上司の一言は大きな力。コミュニケーションの活性化や信頼関係の醸成、業務の効率化等によるWLB推進を通じた良好な職場環境の形成。**イクボス宣言に基づく取組みの展開（イクボス研修等）。**
- ⑥ 職員の役割**
仕事を通じた成長は市職員である限り続く（一度習得した知識・スキルも学び直しが必要）。WLB推進の上でも、一人ひとりが能力を高め効率的に仕事を進めることが重要。経験を重ねるにつれ、若手・後輩に教える役割が高まる。「**ブラザー・シスター制**」など**先輩職員が後輩職員を教える仕組みづくり**を検討。

総合的な取組みの推進

1. 採用・再任用

- 優秀な人材の確保
 - ・新たな採用区分（行政特別枠）・ジョブナレーターによる広報活動強化
 - ・就職活動時期の後ろ倒しへの対応
- 豊富な経験を有する定年退職者の再任用
- 人事交流の推進

2. 人事異動（ジョブローテーション）

- 組織力強化と職員のキャリア形成を実現する人事異動
 - ・自己申告書の改正（希望部署・理由、ゼネラリスト・スペシャリストの希望・スペシャリストの希望分野等の明確化）
 - ・各職種に応じたジョブローテーションモデルの提示（従来の事務・土木・建築・機械・電気に加え、**保健福祉系・化学生物系を追加**）
 - ・若手職員は短期間で異動も検討（概ね30歳代までを育成期）。人事部キャリア面談により異動希望について職員と人事部で話し合い
 - ・育成期以降は能力・経験が活かせるよう在課年数や配属先を検討。特定分野で専門性向上を希望する職員は、その意欲を重視した異動を検討するとともに、特定分野に特化した主査職の昇任選考を導入。
 - ・中途採用者は各職種のジョブローテーションモデルに準じつつ、それぞれが有する専門性等を重視した配置を検討

- 職員の意欲を生かした人事配置（庁内公募）
- 職種にとらわれない職員配置の推進

3. 人事評価

- 人材育成、組織目標の達成につながる評価制度の整備、評価ツールの改善・充実
 - ・目標管理制度をH26年度から課長級以上に拡大
 - ・評定結果開示、苦情相談制度の導入
 - ・人材育成基本方針を踏まえた定期評定の評定要素の見直し（評価者・被評価者の双方にとってわかりやすい具体的な評価基準の検討）

4. 能力・実績の反映

- 昇任試験の見直し
 - ・主任（主査）・係長試験の一本化及び特定分野に特化した主査職の選考新設
- 給与への反映
 - ・人事評価（目標管理・定期評定）の評価結果を勤勉手当・昇給に反映（管理職）

5. 研修

- 効果的な研修の実施
 - ・選択型研修の充実（階層別研修の選択科目と特別研修を再編・統合し、より幅広く研修メニューを提供）
 - ・グループワーク・演習の充実により、学習効果を高めるとともに、職場外研修のメリットである組織の垣根を超えた職員の交流を促進
 - ・管理監督者向けの育成手法研修や職場のコミュニケーション活性化を支援する「職場訪問型研修」を充実
 - ・通信教育講座等のコースを充実、自己啓発を促進
 - ・研修申し込みの集約・簡素化（業務との調整を容易に。とりまとめ作業軽減）

職員に求められる役割・能力

目指すべき職員像を具体化した「職員に求められる役割・能力」について、行財政改革調査会での指摘事項や企業・官公庁の事例等を踏まえ再構築。

