

第1章 改定にあたって

【本方針の目的・経過】

本市では、多様化する社会状況にも対応できる人材の育成と、職場環境の整備を推進し、福生市と職員がともに輝いていけるような人材育成に取り組むために、平成20年5月に「福生市人材育成基本方針」を策定しました。人事考課制度を確立し、研修の充実、採用の工夫や交流都市への派遣研修を実施するなど、目指すべき職員像に近づくために能力形成・向上に努めてきました。

【改定の背景】

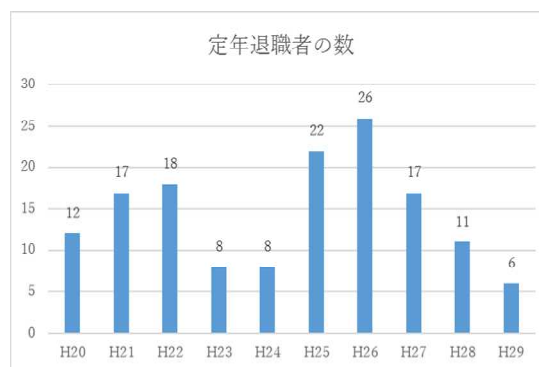
策定から10年経過し、社会環境は大きく変化しています。

少子高齢化や施設の老朽化、国や都から移譲される多くの事務事業など、対応すべき地域課題はますます多様化・複雑化しており、職員はより高い生産性でもって対応にあたらなければなりません。財政的な余裕のない中、限られた時間内で最大限の成果をあげるよう行政運営を行うことが求められます。そのためには、全ての職員が能力や意欲が十分に発揮できる職場環境の整備、職員の育成に係る人事制度・研修制度の充実が必要です。

これらの時代背景や人材育成に係る課題を踏まえ、平成20年度に策定した「福生市人材育成基本方針」を見直し、継続的に人材育成の方針とする事項と、改めて行っていかなければならない事項を整理し、改定を行います。

1 中堅職員・若手職員の育成

本市における職員の年齢構成は、方針が策定された平成20年度には職員全体のうち、50歳代の職員が40%を占めており、職員の年齢構成にアンバランスが生じていました。以後10年のうちに4割の職員が退職を迎える事態となり、当時30代前後の職員は、若くして係長・課長といった判断と責任を伴った管理・監督職に立たされることとなりました。



こうした管理・監督職は、より複雑化する行政課題、再任用職員から新任職員さらには嘱託職員・臨時職員といった多様な働き方・価値観を持つ職員のマネジメントなどの多くのマターについて若くして対応しなくてはならない状況になっています。

一方、こうした管理・監督職世代を支え、今後の福生市を担っていく20代～30代の職員の育成が当市の人材育成における重要なポイントであると考えられます。若手職員は学生時代から情報通信ツールに触れてきており、情報の取得・活用が得意であるなどの強みを持っている世代でもあります。しかしながら、受けてきた教育や、時代情勢の影響から、社会人としての基本的なスキルが育まれにくい社会背景の中で大人になってきた世代であるとも考えられています。

そのため、市民の生活様式や考え方、意識などが多様である現状において、社会人基礎力（*）を育むことで、市民の声を聴き、考え抜く力（シンキング）により要望や課題を的確に把握し、前に踏み出す力（アクション）により課題解決に向けて前に踏み出し、そしてチームで働く力（チームワーク）により事業を遂行できる職員の育成が重要であり、さらに人間性を高め市民から信頼される職員を目指していくことが求められています。

（*）社会人基礎力：経済産業省が 2006 年から提唱している、「職場や地域社会の中で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」

2 ワーク・ライフ・バランスの実現

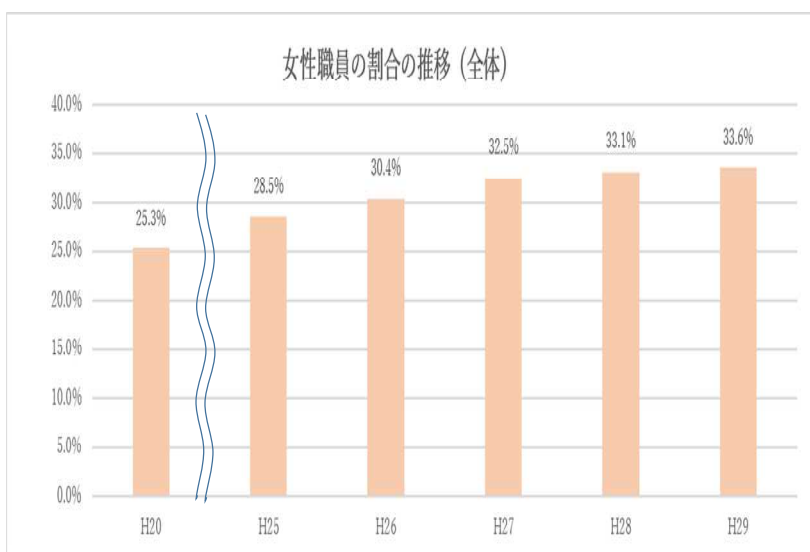
国は「働き方改革」を提唱し、日本の労働環境において課題となっている長時間労働や正規・非正規の不合理な処遇の差などを是正するための様々な議論を行っています。

地方自治体においても、ワーク・ライフ・バランスの改善による仕事と生活の好循環を実現することが求められるようになってきました。労働生産性や仕事の

質の向上などをより重視する、女性のキャリア形成支援を拡大する、男性の家庭参加を目指すなどの様々な取組が生まれてきています。

近年の本市における状況も、全職員数に対する女性職員の割合の推移は、平成 20 年度が約 1/4 であったのに対し、平成 29 年度には、約 1/3 に増加しました。このような状況も踏まえ、平成 28 年 4 月に「特定事業主行動計画」を策定し、女性のみならず、全ての職員が活躍できる職場環境を整備していくための取組を行っています。

組織には様々な家庭状況、働き方に対する価値観を持つ職員がいます。「ワーク」ばかりに偏り健康や意欲を損ねてしまうことも、「ライフ」ばかりを重視し、職場への貢献度が低い状態も望ましい状態ではありません。今後は、自ら主体的にワーク・ライフ・マネジメントができること、互いの多様性を認め合い歩み寄れること、それによって個人として、また職場として高い成果を打ち出すことができるような職員の育成が重要となります。



人材を育成し、組織力を高めていくために、果たすべき役割を次のとおり整理します。

【職員自身】

前提となるのは、職員自身が自らの能力は自らで伸ばし成長すると認識することです。職場でのOJTや研修の機会がありますが、入庁すれば先輩や上司が自分を育ててくれる、能力開発の機会をすべて提供してくれるわけではないということを自覚する必要があります。職場に必要な知識はもとより、個々の特性、スキルのレベルは様々であるため、与えられた研修機会のみでは最大限の能力の伸長に至らないと考えられます。自らが学びたい、成長したいという意欲や目的を持つことが大事で、研修命令をされたから研修を受けるという姿勢では成果が得られにくいいため、限られた時間の中でも、自己研鑽ができるよう職員自ら成長する意識を持つことが必要です。

【職場】

組織における人材育成を考えたとき、職場環境が如何であるかが大事です。OJTが円滑に行われ、研修やセミナーなどを活用しやすい職場、またはチームのメンバーがスキルアップに取り組み、良い刺激を受けられる職場などでは、自分で成長するという意識と連関し効果的な人材育成を望めると考えられます。また、ワーク・ライフ・バランスが保たれ、互いの信頼関係が構築されている職場では、意欲・モチベーションも維持されます。

職場環境づくりにおいては管理・監督職のマネジメントによる部分が大きいものの、職員一人ひとりが、お互いの能力を高めあう職場を作るという意識を持つことが必要です。

【職員課】

先に述べた「職員が自ら成長する意識」と「職場環境づくり」をサポートするのが職員課です。人事考課制度や適材適所の人員配置などの人事制度を効果的に運用し、計画的な人材育成を図っていきます。さらに、特定事業主行動計画の推進、真に必要とされている研修体系の構築、採用活動の工夫など組織力向上のための制度や枠組み・体制づくりを行います。