人材育成のあり方に係る提言の概要

１　取りまとめの経過

　・人口減少等の社会環境の急激な変化の中、地方公共団体は、限られた経営資源を最大限活用し、行政サービスを提供していく必要がある。

・このためには、職員一人ひとりの能力を最大限に伸ばし、活かしていくことが重要であることから、　　　「人材育成のあり方」をテーマとして検討を行った。

・平成２９年１０月から４回にわたって委員会で議論し、提言書として取りまとめた。

・職員の生の声を取り上げ、現場目線で真に必要とされる人材育成施策について提言している。

２　提言内容

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **分　類** | **項　目** | **内　　容** |
| １ | 職員力の向上 | 管理監督職のマネジメント能力育成 | 昇任を控えた職員向けに、将来、管理職を担うことを見据えた研修の実施や、管理職へのサポート体制を確立する。 |
| ２ | 改革・改善意識の醸成 | 技術の進歩や社会環境の変化に柔軟に対応し、限られた経営資源で行政サービスを有効に提供していくための改革・改善意識を高めていく。 |
| ３ | 倫理意識の醸成 | 服務規律の遵守と、公正公平に職務を遂行していくため、定期的な研修等の実施により意識醸成を強化する。 |
| ４ | 自主研修支援の充実 | 職員が自主的に学ぶ支援体制を強化する。 |
| ５ | 組織力の向上 | 職員のキャリア形成支援の充実 | 上位職の責務や業務内容の理解を深める機会を提供する等、昇任に不安を感じるような職員への支援を充実する。 |
| ６ | ＯＪＴの定着化・活性化 | 指導、育成の基本となる、各職場でのＯＪＴを定着化・活性化するための支援を強化する。 |
| ７ | 人事考課制度の理解の浸透 | 人事考課制度は、職員の人材育成を目的として実施していることに鑑み、制度の趣旨・目的やしくみについて、全職員へ理解を深める。 |
| ８ | ワーク・ライフ・バランスの実現 | 仕事と生活の両立、経験又は知識不足に伴う職務への不安を解消する支援を実施する。 |
| ９ | 優れた人材の確保 | 将来的な労働力人口の減少に伴い、優れた人材を確保できるよう、採用の段階から戦略的に取り組む必要がある。 |

３　今後の予定

　　提出された提言書の内容については、千葉市人材育成・活用基本方針に基づく具体的施策として　　策定する「千葉市人材育成・活用アクションプラン（以下、アクションプランという。）」において、平成３１年度から実施する「第３次アクションプラン」に反映させていく。