

## さらなる人材の育成及び活用の方策について

### 1 現状

- ・「千葉市人材育成・活用基本方針」を平成23年3月改定（平成28年4月一部改定）。
- ・「同基本方針」に基づくアクションプランを作成し、平成28年3月までに85事業（第1次43事業、第2次42事業）実施済み。

### 2 千葉市人材育成・活用基本方針(概要)

#### (1) 基本的な考え方（コンセプト）

【職員の責務】 自主性・自律性の発揮

↓

【組織の責務】 しくみと環境の整備

「人が育ち、人が生きる組織へ」

#### (2) 求められる人材像

- ・市民との信頼関係・協力関係を築く人材
- ・リスクを恐れず、改革・改善に取り組む人材
- ・組織目標の達成に貢献する人材

#### (3) 目指すべき組織像

- ・職員が目指すべき目標が明確な組織
- ・職員の実績や能力を的確に評価する組織
- ・職員同士が信頼・協力し、率直に意見を交わす組織
- ・職員が果敢にチャレンジする組織
- ・職員が仕事や学習を通じた成長を実感する組織
- ・職員が心身ともに健康で仕事に打ち込む組織

#### (4) 人材像と組織像から導かれる施策の方向性

- ・人事施策
- ・職員研修
- ・組織風土
- ・健康管理

### 3 進捗状況

#### (1) 人事制度整備状況

- ・ジョブローテーション指針
- ・キャリアパス
- ・職場情報シートの作成
- ・人事考課の見直し
- ・査定昇給制度の拡大

#### (2) 研修の実施状況

##### ア 研修受講者数の推移

H23：5,614人→H28：10,988人（約2倍）

##### イ 研修予算の推移

H23：43,744千円→H28：54,244千円（約1,000万円増）

##### ウ 職場研修の実施

- ・OJT指針、手引書の作成
- ・メンター制度の実施
- ・デリバリー研修の実施

#### エ 自主研修の支援制度の拡充

- ・通信教育、eラーニング、通学講座、資格取得への助成
- ・自主研修グループ、課題研修への助成
- ・夜間講座の実施

#### (3) 職場風土の醸成

- ・CHIPS！（身近な改善運動）の実施
- ・在宅勤務制度等の柔軟な働き方の推進
- ・女性職員の交流会の実施

#### (4) こころの健康づくり

- ・ストレスチェックの実施

### 4 人材育成における課題について

#### (1) 社会状況の変化に伴う新たな課題への対応

##### ア 多様な職員の活躍

職員の仕事観の変化、子育て、介護等の様々なライフステージにある職員や、再任用職員の増加、女性職員の登用等、人材の多様化が進んでいる。多様な人材や様々な制約を抱える職員に、これまで以上に個性と能力を発揮し活躍してもらう環境を整える必要がある。

##### イ 働き方改革への対応

市民のニーズが高度化、多様化していく中で、限られたマンパワーによる効率的・効果的な行政運営を行うため、職員の働き方自体を見直し、長期的な生産性の向上、業務効率の向上につなげていく必要がある。

#### (2) 職場研修（OJT）の推進

本市の「職員研修」において、日常の職務遂行を通じて学ぶ職場研修（OJT）、は基本的かつ重要な研修である。これまで「OJT指針」「OJT手引書」の作成、研修での啓発等を行ってきたものの、OJTの定着、活性化についてさらに進める必要がある。

#### (3) 自主研修の推進

職員が自主的、自発的な学習を行うため、通信教育や資格取得等への助成、夜間講座の実施等、支援制度の拡充を行ってきたところであるが、組織に自主的に学ぶ風土が醸成されるよう、より一層意識付けや啓発を行う必要がある。

#### (4) 意見・アイデアが出やすい職場風土づくり

これまで「CHIPS！（身近な改善運動）」や、業務効率化の推進に係る研修等を実施してきたが、より多くの職員が有意な意見やアイデアを提案したり、職員同士が率直に意見を交わすことができるような組織風土の醸成を図る必要がある。

#### (5) コミュニケーションの活性化

##### ア 職員同士のコミュニケーション

前項の「CHIPS！」のほか、「さわやかあいさつ週間」「局部長等との班ミーティング」「朝礼・スピーチ等の実施」「班会議」等行っているが、さらなるコミュニケーションの活性化を行う必要がある。

##### イ 市民とのコミュニケーション

接遇やコミュニケーション、市民との協働に関する研修等も実施しているが、職員の応対や接遇に関する市民からの指摘も多く、市民との良好なコミュニケーションに基づいた協力関係を築くことのできる能力の向上を図る必要がある。

#### (6) こころの健康づくり

休職者全体の中で精神疾患による休職者の割合が7～8割であることから、メンタルヘルス不調を未然に防止する取り組みの充実とともに、休職者の円滑な職場復帰を支援することが必要である。

これらの課題に対応し、それぞれの職員がより働きやすく活躍できる組織を実現するための方策について検討が必要である。