

6、人材育成を推進するために（それぞれの役割）

職員アンケートでどんなときにやる気が出る（モチベーションが上がる）のかという質問に対して上位の回答は、「担当している仕事がかうまくいったとき」「所属の仲間との協力関係がかうまくいったとき」「仕事ぶりをまわりから評価されたとき」「職場の人間関係が良好なとき」となっています。

また、職員の能力開発手段で何が重要かという質問では、「適材適所の人事配置」「自己啓発」「職場での実務経験」「上司・先輩からの指導・助言」が上位を占めています。

これらは、人材を育て組織目標を達成していく上での重要な要素といえ、こうした点を踏まえながら、職員個々や管理職、人事担当部門、職場のそれぞれの役割を明確化し、行動に移していくことによって人材育成を推進していくこととします。

（１）職員個々の役割

職員一人ひとりがめざすべき職員像に近づけるよう、以下の点を意識し前向きに行動することが重要です。

自学・自己啓発

職場での業務経験や多くの人と関わりながら自学・自己啓発していくことが必要です。

市民の視点で考え行動

公平で透明性を保ち、市民の立場で考え行動するように心がけることが必要です。また、地域の一員であることを自覚し積極的に地域活動に関わるのが大切です。

改革意識と積極性

常に課題や問題点がないのかを意識することと、その解決に向けて自ら積極的に取り組もうとするチャレンジ精神が大切です。

接遇の向上

市民アンケートからもわかるように、市民からの信頼を築いていく上で、接遇の向上が基本にあるといえます。職員一人ひとりが意識して親切丁寧で心のこもった対応を心がける必要があります。

（２）管理職の役割

管理職の業務は、主に業務管理、予算管理、人事管理、危機管理であるといわれています。人材を育ていかす面からは以下がポイントであるといえます。

目標管理

総合計画の各施策に対する組織目標を明確化し、部次長級は部局間の調整及び所管の各セクションが役割を果たすよう管理します。課長級は職員の業務と組織目標の関わりを明確にして指導することが求められます。

部下の育成

職員の能力・適性を的確に把握し、固定的な事務分担に陥ること等のないようOJTを進めることが重要です。

職員のモチベーションを高める上では、業務実績に対する適正な評価と長所を見つけ伸ばすという意識、模範を示すという意識も必要です。

また、職員の能力開発を念頭に必要な研修等の支援と、研修成果への期待を伝えることが必要です。

良好な職場環境づくり

職場内のコミュニケーションを図り、話しやすい職場環境づくりに努めることが重要です。

(3) 人事担当部門の役割

人事担当部門は、組織の力を最大限発揮できるようにするため、給与、処遇、配置等を含め、透明で公平な信頼される人事制度の構築に努める必要があります。

育成型人事制度の構築

本方針に基づく各種人事施策の設計・実践・検証・改善を行ない、職員のやる気(モチベーション)を高め、組織の力を最大限発揮できるようにするための総合的な人事制度を構築します。

能力開発へのサポート

自己啓発・自学の支援、多様な研修機会の提供、OJT(職場研修)の推進等、職員の能力開発をサポートします。

(4) 職場での心がけ

職員アンケートで職員のやる気を高める要素として「所属の仲間との協力関係がうまくいったとき」「職場の人間関係が良好なとき」が上位にあるように、コミュニケーションとチームワークは職場の重要な役割であるといえます。

コミュニケーション

職場では、常に報告・連絡・相談を励行するとともに、なれあいにならず前向きな議論ができる風土づくりに努める必要があります。

また、信頼関係の構築は、お互いが十分に意見を交わし認め合うところからスタートします。頭ごなしや一方通行、否定するといった状態では良好な関係は生れないことを認識する必要があります。

また、信頼関係を築く上では、それぞれが基本的な職場(サービス)ルール・マナーを守ることも重要です。

チームワーク

アンケート結果のとおり職場における協力体制は重要です。協力体制のとりにくい業務も多数ありますが、できるだけ情報を共有化し、それぞれが相互補完に努めることが必要です。