

釧路市職員人材育成基本方針【概要版】

釧路市職員人材育成基本方針は、「市民を主体とするまちづくりを推進する職員」を育成するため、社会環境の変化を踏まえながら、職員としてのあるべき姿（目指すべき職員像）を明らかにし、その姿の実現に向けた方策を体系的に整理したものです。全ての職員が、個人の能力と組織力の更なる向上に努め、市民を主体とするまちづくりを進めることとします。

目指すべき職員像

市民ニーズを的確にくみ取り、 市民主体のまちづくりを進めることができる職員

- ・ 地域の状況を視野に入れ、市民と施策を語り合える職員
- ・ 地域の課題を積極的に発見できる職員
- ・ 市民の立場に立って物事を考え、行動できる職員

市民に公正かつ誠実に対応し、信頼される職員

- ・ 公務員として高いモラルを持ち、市民に信頼される職員
- ・ 役所の慣習にとらわれず、使命感と責任感を持って対応できる職員
- ・ 地域に誇りと愛情を持ち、理解を深めていくことのできる職員

都市経営の視点を持った職員

- ・ 経営意識を持ち、未来を見据えた施策・方針を立案する職員
- ・ 施策を自分のこととしてとらえ、常に費用対効果を意識する職員
- ・ コスト意識を持ちながら、効率的で質の高いサービスを提供する職員

人材育成の取組方針

<重点取組>

これまで以上に事業の目的を深く理解し、前例にとらわれることなく、広い視野でスピード感をもって柔軟に対応していくために若手職員の人材育成を進める。

若手職員期における広い土台の形成に資する取組を進めることで、変容する社会や市民ニーズに柔軟かつ機動的に対応できる職員の育成や、専門性の高い職員の育成を行う

若手職員の人材育成

<人材育成の具体的な取組>

採用後5年目まで：適性を知る期間

① リクルート・チャレンジ制度

最終合格者を会計年度任用職員として採用し、採用後の配置職場の検討材料とする。

② ジョブ・トライアル制度

一定期間、希望する職場で業務に従事できる庁内インターンシップを実施する。

③ ジョブ・ローテーション制度

若手職員を最低限3つ以上の異なる行政分野や業務分野でバランスよく経験させる。

採用6年目～10年目：能力を伸ばす期間

④ チャレンジできる職場環境

先輩職員のサポートにより困難度の高い業務に従事できる職場環境を整備する。

【別紙参照】

若手職員期における広い土台形成

① 職場研修の充実

効果的なOJT研修の推進や、目的や興味にあった新たな研修の創設する。

② 人事異動サイクルの見直し

通常の人事異動に加えて、専門性の高い職員の育成を図る。

③ 専門職種の人材育成

専門性の高い知識や技術習得のためにリスキング・リカレント教育を充実させる。

④ 知識・技能の継承の推進

ノウハウの継承のために、業務の洗い出し・可視化、業務手順書等の構築を推進する。

専門的知識・技能の習得

① 職業キャリアデザイン

職業キャリア形成にむけた、研修や相談体制の充実を図る。

② 本人申告制度の見直し

職業キャリアの将来像を具現化できる制度となるよう、申告内容の見直しを行う。

③ 専門職種のキャリアアップ

専門外の業務を経験させることにより、管理職に必要な知識や能力を習得できる環境を整備する。

④ ライフステージに応じたキャリア形成

育児、介護との両立や、育児休業等からの円滑な職場復帰など、ライフステージに応じてキャリアデザインを描きやすくなる支援を進める。

自発的職業キャリアの形成

<能力を十分に発揮できる良好な職場環境づくりの推進>

① 組織体制の構築

一層の効率化と明確化を図り、責任の所在を明らかにする組織を構築する。

② 仕事と家庭等との両立支援

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた、各種取組を着実に実施する。

③ 時間外勤務の縮減

働きやすい環境と充実したプライベートの実現に向けて、業務効率化や平準化を推進する。

④ 心と体の健康管理

職場の有害なストレス要因の除去や、職員の健康づくりのサポートを行う。

⑤ ハラスメント対策の実施

総合的なハラスメント対策を推進する。