

市原市人財育成基本方針（概要版）

元氣な市原市を築くためには、市民とともにまちづくりに取り組む元氣な職員が必要です。市では、職員を重要な経営資源として位置付け、『市原市人財育成基本方針』を策定し、今後、職員と市役所が元氣になる総合的、戦略的な人事制度の構築に取り組みます。

都市像「ともに輝く 元氣なふるさと いちはら」の実現

第1章 市原市職員の目指すべき姿

都市像実現のための職員の能力開発、組織の活性化

（目指すべき職員像）

いちはらを愛し、市民とともに考え、未来に向かって挑戦する職員

職員に求められる能力

業務遂行能力
コミュニケーション能力
政策形成能力
行政経営能力

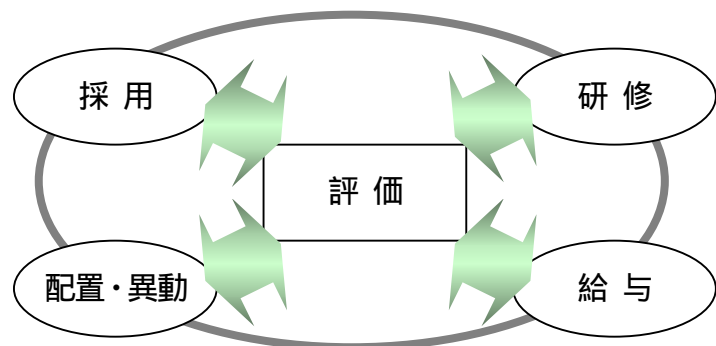
今、職員に必要な意識・態度

パートナーシップ、当事者意識、成果重視、情勢適応意識、自己成長意識、市職員としての誇り、責任感、規律性、積極性、協調性

第2章 市原市における人財育成の取り組み

1. 総合的人財育成システムの全体像

職員の能力を開発するためには、職員が「仕事をやらされている」と感じるのではなく、自分自身が「やりたい」と感じて主体的に取り組むことが重要です。そこで、評価を制度の中心に位置づけ、総合的に人財育成を推進します。



2. 人財育成の取り組み

市原市では、今後、4つの基本的な考え方を柱として、具体的な人財育成の取り組みを進めます。

- (1) 職員の能力を開発し、職員のやる気を高める取り組み
- (2) 組織目標と職員の貢献を適合し、市民サービス向上を図る取り組み
- (3) 職員の成長を促進し、組織の質を高める取り組み
- (4) キャリアを通じて人財育成を支援し、自己実現を目指す取り組み

職員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、市民の皆さんの役に立ち、「財産」と思われる職員を目指すという思いと、行政経営を推進するための大切な経営資源として職員を育成し、活用するといった認識から、当方針では「人材」ではなく「人財」と表現することとしました。

1. 市原市職員に求められる能力

能力適応期	役割	級	業務遂行能力	コミュニケーション能力	政策形成能力	行政経営能力	
基礎的能力 養成期 (一般職A)	日常業務 の遂行者	1級	職務遂行力 業務を正確・迅速 に処理する力	接遇力 組織内外で良好 にコミュニケーションできる力			
		2級					
実務専門能力 開発期 (一般職B)	日常業務 の上級遂 行者	3級	実務専門力 専門知識を活用 して業務を遂行す る力	応対表現力 業務内容を分か りやすく説明する 力	課題設定力 課題を設定し、有 効な方策を主体 的に企画立案す る力		
		4級					
行政経営能力 拡充期 (監督職)	業務執行 及び特命 事項の責 任者	5級	課題解決力 高度で専門的な 業務を遂行し、 事務事業の課題 や懸案事項を解 決する力	渉外・調整力 関係者と交渉・調 整し、業務を円滑 に推進する力	企画立案力 組織目標達成に 向け、具体的な政 策を企画立案す る力	組織管理力 業務の遂行と進 行管理を行い、人 財を指導育成す る力	
		6級					
行政経営能力 発展期 (管理職)	組織及び 特命事項 の統括者	7級			戦略的政策 形成力 政策を評価し、中 長期的な視点で 戦略的に政策形 成する力	組織経営力 組織目標を設定 し、達成に向けて 組織を統轄し、人 財を管理・育成す る力	
		8級					
		9級					
行政実務能力 活用期 (再任用職)	高度な行 政サービ ス実行者						

2. 人財育成の方向性と取り組み

	短期的な視点	長期的な視点
組織の 成長	【目標】 ・ 組織目標と個人目標を適合させ、市民サービス向上を図る 【主な取り組み】 ・ 新人事評価制度の構築（実績評価） ・ 職場研修の効果的な実施 ・ 採用試験制度の改善	【目標】 ・ 職員の能力を向上し、組織の質を高める ・ 戦略的に考え、行動できるリーダーの育成 【主な取り組み】 ・ ジョブローテーションの実施 ・ 研修体系の抜本的な見直し
個人の 成長	【目標】 ・ 職員一人ひとりの能力を開発し、職員のやる気や働きがいを追求する 【主な取り組み】 ・ 新人事評価制度の構築（能力評価） ・ 意欲を高める人事異動（庁内公募制） ・ 心の健康づくり ・ 給与制度の見直し	【目標】 ・ キャリアを通じて人財育成を支援し、自己実現を目指す 【主な取り組み】 ・ キャリア開発支援 ・ 自己啓発の充実