いわき市人材育成基本方針【概要版】

【人材育成基本方針の趣旨】

人材育成基本方針では、目指すべき組織像や、目指すべき職員像、身につけるべき能力を明示するとともに、具体的な取組内容を位置付けすることにより、急激な環境変化や多様化する市民ニーズに柔軟に対応できる自律型の人材育成を目指します。

本方針は、まちづくりの基本方針に掲げる「めざすまちの姿」の実現に向けた人事戦略となるものです。

【目指すべき組織像と職員像】

目指すべき組織像

組織が目指すいわきの未来に向かって、メンバー同士が信頼・協力しあい、一人ひとりの力を最大限に引き出す組織

目指すべき職員像

進取の気性のもと、行政のプロとして、いわきの未来に責任を持つ職員

※進取の気性 ： 従来の慣習にとらわれることなく、積極的に新しい物事に取り組んでいくという気質・性格

基本姿勢

- いわきの未来を市民目線で思い描く
- 実現に向かって果敢に挑み続ける
- 使命感と誇りを持つ

共通意識

- 人づくり日本一へのこだわり
- 社会奉仕の精神
- 倫理観
- 責任感
- 時代の先取り
- 変革思考
- 組織貢献意欲

【人材育成基本方針に掲げる取組み】

人材育成を支える職場環境の整備（組織づくり）

良好な職場環境づくり
- 心理的安全性の確保
- チャレンジできる職場づくり
- ハラスメント防止
- 満足度調査の実施 等

ワークライフバランスの推進
- 育児休業の取得促進
- 事業の簡素・合理化
- 柔軟な働き方の推進
- 女性職員の積極登用 等

心身の健康管理
- 健康診断、健康相談
- ストレスチェック
- 復職支援
- 試し出勤準備プログラム 等

＋

人材育成に向けた具体的な取組み（人づくり）

職員の成長を促す人事配置
- 適所適材の人事配置
- 人事評価制度の適正運用
- 自己申告制度の活用
- キャリアチャレンジ制度の活用 等

職員の能力開発への支援
- 職員研修の充実
- OJTの着実な推進
- 資格取得支援
- 地域貢献活動参加への支援 等

優秀な人材の確保
- 職員の採用
- 豊富な経験を有する職員の活用
- 外部人材の活用 等

【職位に応じて身につけるべき能力と基本的な役割】

身につける能力		部長	次長	課長	課長補佐	係長	主査技査	事務主任技術主任	主事技師	技労職
組織運営力	組織経営力	○	○							
	組織管理力			○	○					
	危機管理力	○	○	○						
	人材育成力	○	○	○	○					
	指導力					○	○			
	協調力							○	○	○
まちづくり力	政策決定力	○	○							
	政策立案力			○	○					
	企画立案力					○				
	計画・想像力						○	○	○	
共創力	調整・折衝力	○	○	○	○					
	説得力					○	○			
	説明力							○	○	○
基本的な能力	情報分析力				○	○	○			
	情報収集力							○	○	○
	理解行動力					○	○	○	○	○
	知識・技術						○	○	○	○

基本的な役割	
部長	■経営意識を持った大局的な判断・決断　■組織の統率
次長	■部内・部外の政策調整　■部内各課の目標達成支援
課長	■課の目標達成に向けた組織の指揮 ■職員一人ひとりの個性・能力に応じた指導・育成
課長補佐	■課長の補佐　■目標達成に向けた所属内各係の指導・助言
係長	■具体策の企画立案・実行　■部下の業務遂行の指導
主査・技査	■組織目標の達成に向けた事業構築　■後輩職員への指導・助言
事務主任・技術主任	■効率的・効果的な業務遂行　■若手職員への積極的な支援・指導
主事・技師	■適切かつ着実な業務遂行　■係の一員としての協調
技能労務職	■安全かつ円滑な業務遂行　■専門的な知識や高度な技能の習得