

H21～H25 年度 第三次 長野市人材育成基本方針 概要版

～ 市民に信頼される市役所の実現を目指して ～

I 人材育成基本方針とは？

社会情勢が激変し、厳しい財政状況が続く中、限られた行政資源のうち、**人材(市職員)だけが唯一成長の可能性を持つ財産、または最大の経営資源**といっても過言ではありません。

「長野市人材育成基本方針」では、**職員の育成**について基本的な考え方や方向性等を示し、その重要な財産である**職員を育て、活かし、いい仕事をする(組織力の向上)**ことで、市民に信頼される市役所の実現を目指します。

自己決定、自己責任による 主体的な能力開発を推進します！

情熱にあふれ、市民に信頼される市役所の実現を目指します！

II 実行計画の修正内容は？

人材育成基本方針の趣旨や制度の浸透・定着に引き続き努めますが、今後5年間の実行計画へ新たな事業項目を追加し、より充実した人材育成制度の構築を図ります。



主な追加項目

1 夜間講座の開設

自主研修の一環として、勤務時間終了後、講演会・スキルアップに必要な講座など職員ニーズに沿った研修会を開催し、職員の自己啓発を支援します。

2 私が目指す職員像の設定

若年層を中心に「私が目指す職員像」を設定します。漠然とした職員像の各項目を具体化し、その行動・思考パターンを実践することで、効果的な人材育成を目指します。

3 職場(所属)外研修の拡充

住民視点・民間経営感覚の醸成、非常勤職員の研修拡充、体験研修など現場感覚の醸成、近隣研修機関の有効利用などを実施し、実践的な知識・能力の向上を図ります。

Ⅲ 求められる職員像とは？

市民や時代から求められる職員像として、すべての職員が自己形成の目標にすべきものです。

《目指すべき職員像》

- ① 市民の立場に立って考え、市民とともにまちづくりに取り組む職員
- ② 社会経済環境の変化を的確に把握し、柔軟に積極的に対応する職員
- ③ 責任感と倫理観をもって、公正にまた迅速に職務に取り組む職員
- ④ 専門的知識や能力を身につけ、職務を的確に遂行する職員
- ⑤ コスト意識を持って、効率的な行財政運営を行う職員

◇ 職員に求められる意識・能力

意識	長野市に対する愛着	市民感覚（市民視点）・CS意識	自己成長意識
	コスト・スピード意識	情勢（環境）への適応意識	危機管理意識
	人権意識	公務意識（公平性・倫理感）	チャレンジ精神
	人間的魅力、協調性		
能力	業務遂行能力、専門能力	説明・説得能力、コミュニケーション能力	
	政策形成能力	行政経営能力	

Ⅳ 皆さんの役割とは？

人材育成を効果的に進めるには、その立場を認識し役割を果たす必要があります。

Q 日頃から、職員に関心を寄せ、自由に意見が言える職場風土づくりに努めていますか？

1 職員の役割

- ◇ 主体的・意欲的な自己啓発により、自分自身を磨く。
- ◇ 積極的なコミュニケーションにより、心身の健康の保持に努める。
- ◇ 切磋琢磨し、職員相互の能力を高め合う。

2 管理監督者の役割

- ◇ 積極的にコミュニケーションを取り、風通しのよい職場風土を醸成する。
- ◇ 日頃から、職員の能力や意欲を適正に把握し、部下の指導や資質向上を図る。
- ◇ 自らも率先して自己啓発に励み、学ぶ姿勢を職員に示す。

3 人材育成担当部門の役割

- ◇ 社会情勢、組織、職場、職員の実態把握に努め、ニーズを生かした研修の実施。
- ◇ 組織力の向上を目指す職員の主体的な能力開発を支援する。
- ◇ 学習的風土に富んだ職場環境づくりに努める。

