

総務委員会資料

所管事務の調査（報告）

第3次川崎市人材育成基本計画について

資料1 第3次川崎市人材育成基本計画（概要）

参考資料 第3次川崎市人材育成基本計画

平成24年4月18日

総務局

第3次川崎市人材育成基本計画（概要）

平成16年4月 第1次人材育成基本計画（職員が能力を発揮できるための環境整備）
平成19年6月 第2次人材育成基本計画（より具体的で実効性を高めるための取組）

職員の人材育成について、引き続き効果的な取組を推進するため、本市の人材育成にかかる中長期的な方針である「人材育成の基本方針」と、平成24年度から26年度までの3年間における具体的な取組をとりまとめた「人材育成の実施計画」からなる、「第3次川崎市人材育成基本計画」を策定しました。

第1章 人材育成の基本方針

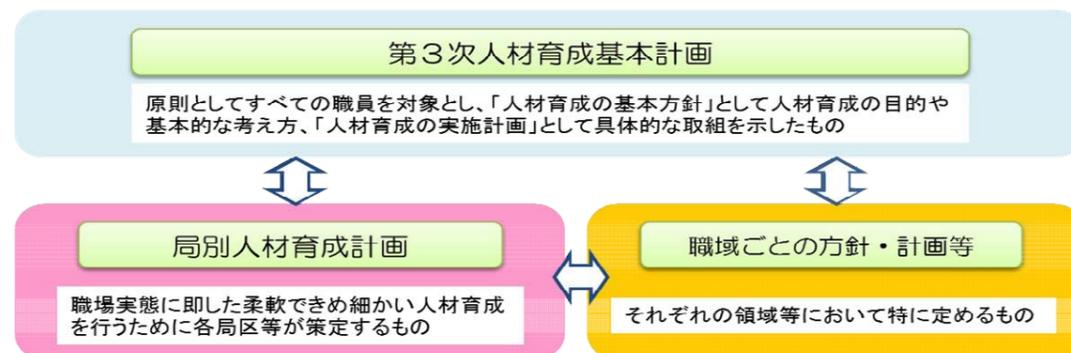
1 川崎市の人材育成の目的

本市の職員は、職員一人ひとりが「公共サービスの責任主体」とであるという意識を持った上で、本計画に掲げる「めざす職員像」に近づくため、本計画の趣旨を十分に理解し、計画に基づく取組を主体的かつ着実に推進します。

あわせて、本市はこうした取組を通じて、「市民に信頼される自治体をつくる」という本市人材育成の目的を達成し、本市のまちづくりの基本目標である「誰もがいきいきと心豊かに暮らせる持続可能な市民都市かわさき」の実現に資することとします。

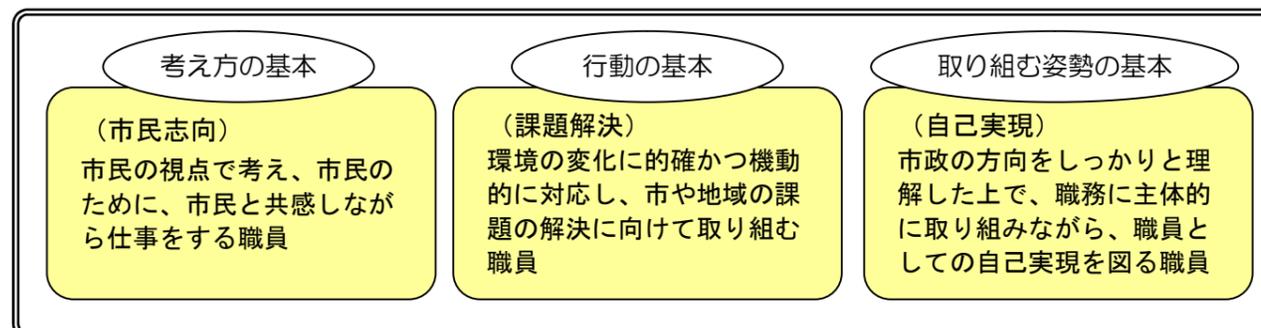
2 人材育成に関する計画等の全体像

本市は、第3次人材育成基本計画に基づく全職員共通の取組を推進するとともに、局別の人材育成計画及び職域ごとに特に定める方針や計画等により、それぞれの職場・職域に応じた具体的な取組についてもあわせて推進します。



3 めざす職員像

職員への浸透を図るため、わかりやすくイメージしやすいものとして、次の3つの職員像を改めて設定し、職員がその像に近づくための取組を、より主体的に推進します。



4 人材育成の基本的な考え方

(1) 効果的な人材育成のために

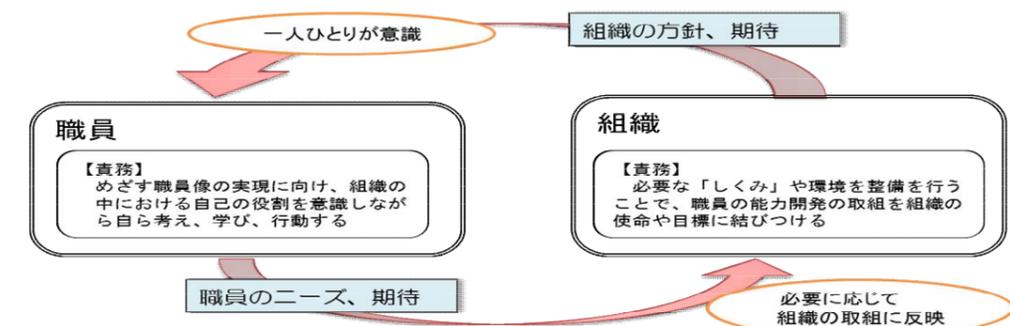
人材育成の取組をより一層推進するため、これまでの取組を踏まえた上で、次の3つの考え方にに基づき、人材育成に取り組むこととします。

- ア 「職員一人ひとりが公共サービスの責任主体」という意識の浸透
- イ 職場における職務遂行を基本とした人材育成の推進

- ① 人事評価制度（目標管理）の活用
- ② 「OJT」（On the Job Training＝職務遂行を通じた教育訓練）を中心とした取組
- ウ 人材育成を推進するための組織風土づくり

(2) 職員と組織の責務・役割

職員と組織は、それぞれに人材育成を進めるにあたっての責務や役割を理解した上で、主体的かつ前向きに取組を推進していきます。



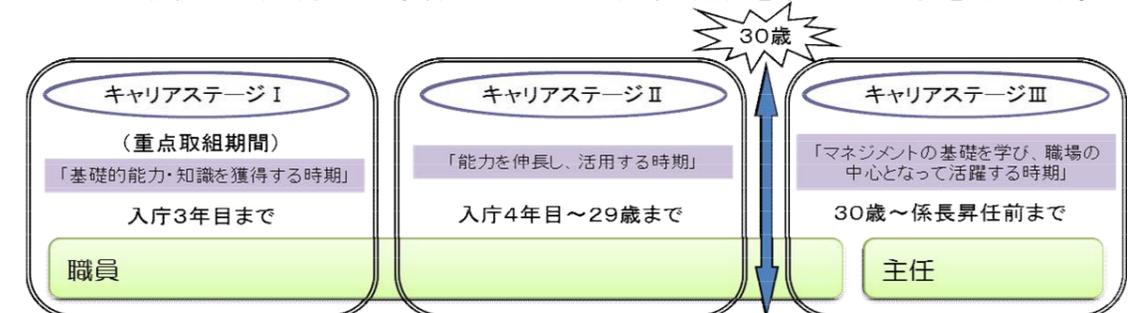
(3) 職位ごとの役割と求められる「力」

職位に応じた役割と、職員に求められる「力」について明らかにし、ここに掲げる内容を人材育成に取り組む上での到達目標として、組織全体で共有することとします。

【キャリアステージの設定】

人材育成基本計画では、若手・中堅層が大半を占める一般職員に対する人材育成の取組を効果的に推進するため、「キャリアステージ」を設定することとします。

「キャリアステージ」の考え方については、研修や人事異動等の人事管理全般において共通するものとして位置付け、今後の人事管理においては、その趣旨を踏まえた取組を進めます。



●管理・監督者の役割

管理・監督者は、人材育成の「キーパーソン」として、中心的な役割を果たす必要があることから、人材育成基本計画の趣旨や考え方をしっかりと理解した上で、それぞれの組織において部下職員に積極的な働きかけ等を行うことにより、計画に掲げる目標の実現に向けた取組を着実に進めることが求められます。

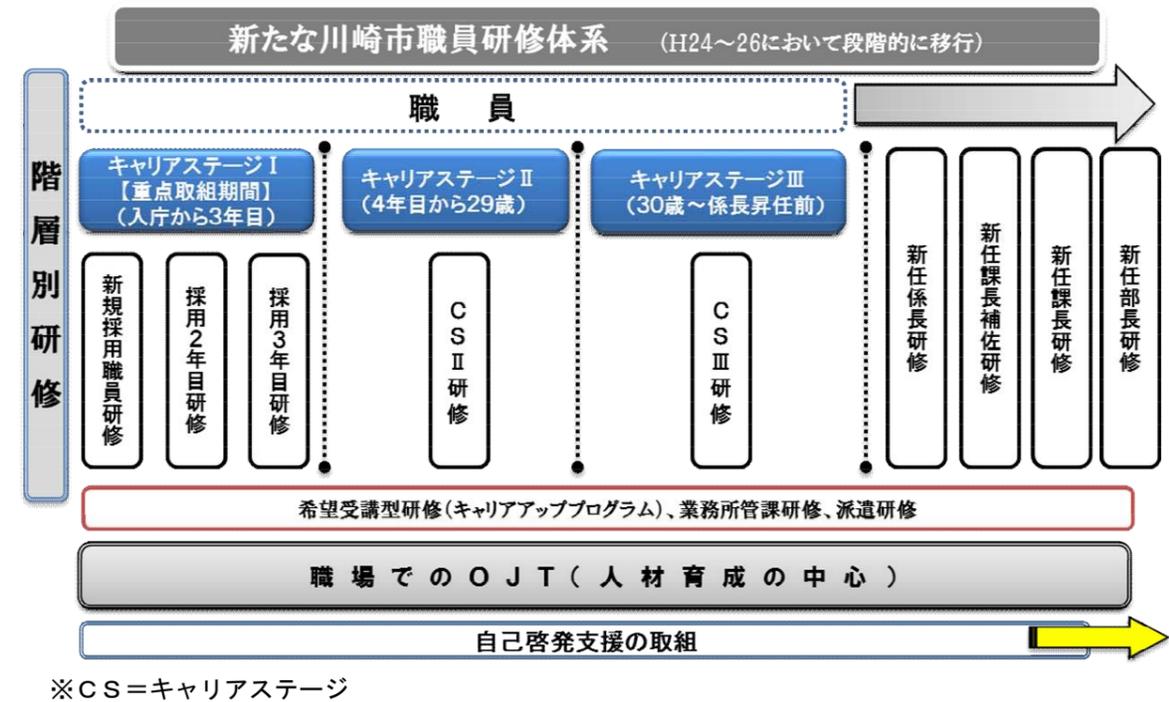
第2章 人材育成の実施計画

これまでの人材育成の取組や基本方針を踏まえ、次の6つの柱により平成24年度～26年度における具体的な取組を進めるとともに、職員研修方針に基づく効果的な研修等を実施します。

| |
|--|
| 取組1 職務遂行を通じた人材育成と組織力強化の取組 |
| 【3カ年の取組目標】 一般職員及び管理・監督者に対して、本計画の考え方やしくみ等がより一層浸透し、取組の推進が十分に図られること。 |
| 【3カ年の主な取組項目】 ●人事評価制度（目標管理）を活用した人材育成等のさらなる推進 ●職場における人材育成のさらなる充実に向けた取組 ●組織力の強化に向けた取組 |
| 取組2 キャリア形成（異動・昇任等）と連動した取組 |
| 【3カ年の取組目標】 人事異動や昇任などと連動した人材育成の取組について、社会状況の変化等にも対応しながら、計画的な推進を可能とするためのしくみを構築していくこと。 |
| 【3カ年の主な取組項目】 ●職員のキャリア形成の取組を支援するしくみづくり ●多様化する職員のキャリアに対応した人事管理・人材育成の取組の充実 |
| 取組3 職域ごとの人材育成の推進に向けた取組 |
| 【3カ年の取組目標】 各局区等における人材育成の取組の円滑な進捗が図られること、また、局区横断的な人材育成の取組等について、計画的な推進が図られるようになること。 |
| 【3カ年の主な取組項目】 ●「局別人材育成計画」に基づく取組の推進 ●「区役所人材育成計画」に基づく区役所サービス向上を通じた取組の推進 ●局区横断的な取組や専門性の高い職域等における取組の推進 |
| 取組4 多様で有為な人材の確保に向けた取組 |
| 【3カ年の取組目標】 採用や人事管理及び人材育成に関わる部署が連携し、本市が求める人物像を共有した上で、計画的な職員採用を行うとともに、効果的な人材育成の取組を行っていくこと。 |
| 【3カ年の主な取組項目】 ●採用や人事管理及び人材育成に関わる部署が連携した取組 ●人物重視を基本とした効果的な採用手法の確立 ●多様な人材確保の取組 |
| 取組5 職員意識の向上を促す取組 |
| 【3カ年の取組目標】 職員の意識向上に資する取組を効果的に推進するとともに、一般職員及び管理・監督者がその重要性を認識すること。 |
| 【3カ年の主な取組項目】 ●職員の意識向上に資する取組のさらなる推進 ●高い公務員倫理の確立と厳正な服務規律の確保 |
| 取組6 職員の力が十分に発揮できる環境づくりの取組 |
| 【3カ年の取組目標】 職員の心と身体の健康管理やワーク・ライフ・バランスの確立に向けた取組等を引き続き実施し、より一層の充実を図るとともに、障害のある職員が安心して働ける環境整備に引き続き努めること。 |
| 【3カ年の主な取組項目】 ●心と身体の健康管理の推進 ●ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組 ●障害者の働く環境整備 |

●川崎市職員研修方針 ～効果的な研修の実施に向けた方針と研修体系～

研修を効果的に実施するため、基本的な考え方や今後の方向性についてとりまとめ、キャリアステージに対応した新たな研修体系を構築し、職場研修との連携や、職員の自己学習の支援などこれまでの取組を強化しながら、人材育成を更に進めていきます。



第3章 人材育成のさらなる推進に向けて

人材育成の推進体制の枠組を計画において位置付け、各局区等の人材育成推進管理者及び人材育成推進主任を中心に、職場における人材育成をはじめとする様々な取組を行うとともに、連絡会等を通じた全庁的な連携を図ることとします。

また、「職域ごとの人材育成の取組」について効果的な推進が図れるよう、専門職種をはじめとする局区横断的な人材育成の取組の推進に向けた体制づくりについても、検討していくこととします。

