

玉名市 人材育成 基本方針

「人と自然が輝き やさしさと笑顔に
あふれるまち 玉名」の実現に向けて

2021-

目次

1	はじめに	01
2	人材育成基本方針について	02
	(1)人材育成の必要性	02
	(2)自治体を取り巻く環境の変化	02
	(3)本市を取り巻く環境の変化	03
	(4)職員に求められる意識、能力	03
	(5)人材育成基本方針の意義	04
3	あるべき組織像	05
4	あるべき職員像	06
5	あるべき職員像の具現化	06
	(1)玉名を知る	07
	(2)玉名の未来を描く	07
	(3)できるを考える	07
	(4)多様な人とつながる	08
	(5)自分ごとにする	08
6	人材育成の施策・取組等	09
	(1)能力開発の仕組みづくり	09
	①自己啓発（SD）	09
	②職場内研修（OJT）	10
	③職場外研修（Off-JT）	10
	④研修体系の明確化	10
	(2)職場環境づくり	11
	①良い対話ができる職場づくりの推進	11
	②職場内研修（OJT）の活性化	12
	③管理監督職の能力向上、意識改革	12
	④職場面談の実施	12
	(3)人材マネジメントの構築	13
	①人事評価制度の活用	13
	②身上報告制度等の活用	13
	③積極的な人事交流の実施	14
	④ジョブローテーションの実施	14
	⑤複線型人事制度の導入 (ゼネラリスト・エキスパート・スペシャリスト)	14
	⑥職員提案制度の活用	15
	⑦職員採用試験の充実	15
	⑧メンター制度の導入	16
	⑨人材育成についてのPDCAサイクル実現	16



玉名市の将来像

「人と自然が輝き やさしさと笑顔にあふれるまち 玉名」



「人と自然が輝き」とは、玉名市民はもちろんのこと、玉名市を訪れる全ての人々が、この地の豊かな自然を舞台にして、輝く様子を表しています。

「輝く」には、誰もがいきいきとして明るさがあふれる(にぎわう、活気がある)の意味があり、人と自然が輝くことで、これまで育まれてきた歴史や文化が次の世代にも継承されるという想いも込めています。

「やさしさと笑顔にあふれるまち」とは、子どもから若者、お年寄りまでいろいろな世代の人が、心やさしく元気で安心して暮らせるまち、助け合いながら住み続けられるまち、訪れる人をあたたかくお迎えするまちを表しています。

本市は、「人」と「自然」を大事にして、ここに暮らす人、働く人、訪れる人が幸せになるウェルビーイングなまちづくりを目指します。

「人」は財産です。もちろん玉名市役所で働く全ての職員も財産です。

全ての職員が、つながりが熱く、自分の仕事に誇りや、やりがいを持ち、自分の仕事から活力を得ていきいきと、それぞれの能力や個性を発揮し、ともに成長していけるウェルビーイングな組織であることが、目指すべき将来像を実現するために重要です。

私たち玉名市職員は、一人ひとりがこの意識を持って、チーム玉名として目標の実現に向けて進んでいきます。

ウェルビーイング(Well-being)

心も身体も社会的にも満たされた状態にあることを意味する言葉

一人ひとりが社会の中で、自分らしく、心豊かに、幸せをずっと実感できる状態

2 人材育成基本方針について

(1) 人材育成の必要性

本市では、平成29(2017)年3月に策定した「第2次玉名市総合計画」で「人と自然が輝き やさしさと笑顔にあふれるまち 玉名」を将来像として、人と人との触れ合いを大切に、子どもから高齢者までの誰もが個性や自立性を

尊重し、まちづくりの担い手となり、市民が主体となる持続可能なまちづくりに取り組むこととしており、それを担う人材の育成を推進していかなければなりません。

(2) 自治体を取り巻く環境の変化

私たち地方自治体は予測不能な変化の時代に突入しており、その役割は増大しています。これまでは、国が定めた行政サービスを実行することが役割でしたが、人口減少、少子高齢化の進展に伴い、多くの自治体で財政収入は減少し、地域間の格差が拡大してきており、現在のまま行政サービスを維持することが困難となってきました。また、地域によっては国が一律に行う行政が地域の実情と合わないなどの支障も生じてきています。

このような変化を背景として、国による画一的な行政から脱却し、地方自治体が権限を持ち、自らの責任のもとで自立した行政運営を行い、SDGsの理念も踏まえながら、そこに住む人々の

実情に合わせた個性あふれる行政サービスを提供しなければならない時代になってきています。併せて、社会情勢の変化も激しく、DXやGX等新たな政策課題や激甚化・多発化する自然災害への対応、外国人労働者の増加による多文化共生社会の実現、新型コロナウイルス感染症対策を契機とした「新たな日常」への適応等、これまでになかったほど変化しており、このような社会の変化は市民ニーズの変化にもつながり、それは、これまでになかったほどに高度化、複雑化してきています。

このように地方自治体を持つ役割は増大していますが、これまでの行政サービスも質を落とすことなく提供していく必要があります。

- **SDGs:Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)** 平成27(2015)年に国連サミットにおいて全会一致で採択された令和12(2030)年までの目標。17の目標で構成され、誰一人取り残さない持続可能で多様性と包括性のある社会の実現を目指す。
- **DX:(デジタル・トランスフォーメーション)** AI(人工知能)やIoTなどのデジタル技術を活用して、人々の生活をあらゆる面で良い方向へと変革すること。
- **GX:(グリーン・トランスフォーメーション)** 2050年までに温室効果ガス排出量を実質ゼロの状態にする「カーボンニュートラル」を目指し、温室効果ガスを発生させる化石燃料から太陽光や風力発電等のクリーンエネルギー中心に社会全体を変革すること。

(3) 本市を取り巻く環境の変化

本市を取り巻く環境は、急速な少子高齢化の進展に伴う社会保障関連経費の増加、地場産業の後継者不足などの問題に加え、公共施設の老朽化に伴う更新や集約化など財政状況は厳しくなることが見込まれ、従来にも増して健全な行財政運営が急務となっています。

そのような中、2019年放送の大河ドラマ「いだてん」を契機に、本市の名誉市民である金栗四三氏の故郷として全国から注目され、それを一過性に終わらせず、本市の持つ魅力を更に発信し、地域の活性化につなげるとともに、観光、文化、スポーツ振興など周辺自治体と連携した地域振興を継続していく必要があります。

また、JR新玉名駅周辺の開発に

ついては、インフラの整備、商業施設等の誘致、集積やくもと県北病院などを生かした定住促進により、県北の玄関口としてふさわしいまちづくりを推進していく必要があります。



(4) 職員に求められる意識、能力

このような状況に適切に対応するためには、私たち職員一人ひとりが、全体の奉仕者であることを改めて自覚し、意欲を持って職務に取り組むことはもとより、市民に身近な行政サービスの担い手としての心構えや、効率的な行政運営を行うための経営感覚を身に付ける

ことが今まで以上に強く求められ、これまで必要とされてきた職務遂行能力に加え、課題を発見し、それを自主的、主体的に解決し、個性豊かで活力に満ちたまちづくりを積極的に推進していく能力が求められています。

(5) 人材育成基本方針の意義

このように時代とともに職員に求められる能力は変化していきます。それを分かりやすく明示し、本市が目指す職員像や先に述べた目標達成のために求められる能力を掲げ、財産である職員一人ひとりが、それらを身に付けるための手法と取組について基本的な方向性を示したものが「人材育成基本方針」です。職員は財産であるという考えから「人材育成基本方針」とも表現できます。

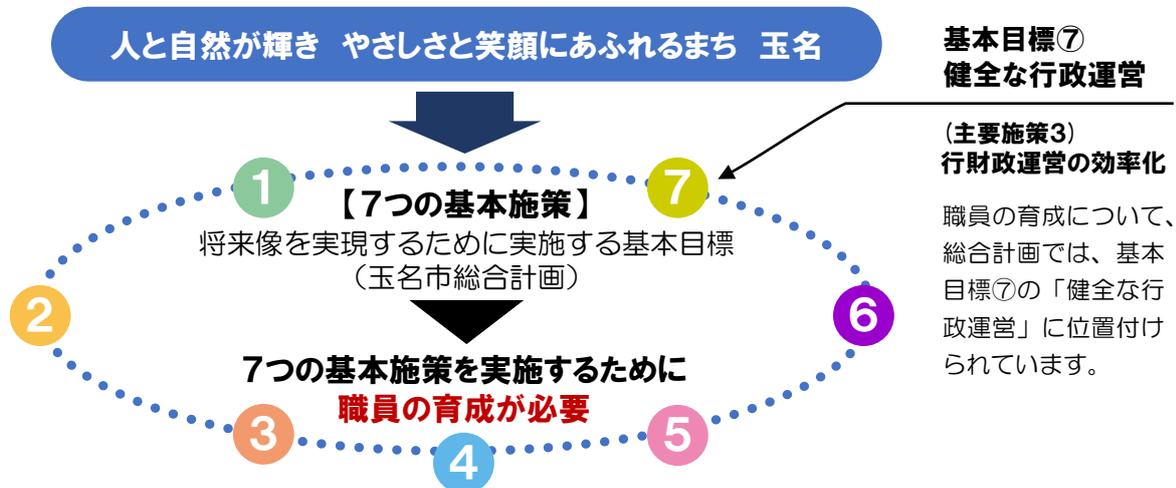
これはあくまで基本的な成長指針であり、職員一人ひとりが自分の人生や

仕事の目標を設け、中長期的に自分がどのように成長していきたいかを考える「きっかけ」であり、迷ったときに立ち返る「基本理念」です。

今後は、この新たな「人材育成基本方針」を基に全ての職員が「自分の成長方針」を掲げ、より一層いきいきと個性や能力を発揮し、日々成長し、職員同士の信頼感を高め、「人と自然が輝き やさしさと笑顔にあふれるまち 玉名」という目標を達成できる組織づくりに取り組んでいきます。

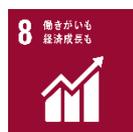
人材育成基本方針の位置付け

【玉名市の将来像】



人材育成基本方針とSDGsの関係

本市の人材育成の理念は、SDGsの理念と共通するものであり、人材育成の具体的な取組は次の6つの目標と関連します。組織全体として人材育成に取り組むことにより、SDGsの目標達成に貢献していきます。



3 あるべき組織像

POINT 「市民と手を取り合い、柔軟で迅速に動く組織」

「人と自然が輝き やさしさと笑顔にあふれるまち 玉名」の実現には職員一人ひとりが日々成長するとともに、組織も持続的に成長し続けなければなりません。職員一人ひとりの成長は組織全体で支援すべきものであり、職員の成長は組織が成長するために必要不可欠なものです。

市民と手を取り合いとは、市民との対話を大切に、市民と同じ目標を共有し、

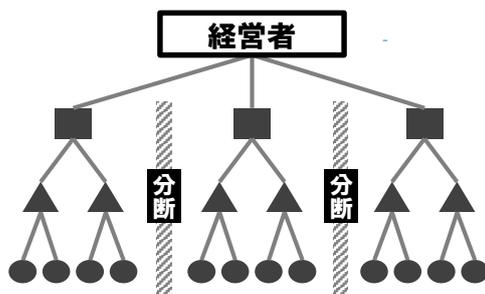
ともに考え、ともに動き、お互いに信頼と親近感を抱き、夢と希望に満ちたまちづくりを行うことです。目標を共有することは、目標達成のために最も重要です。

柔軟で迅速に動くとは、高度化、複雑化する市民ニーズに的確に対応するためには、これまでの組織体制にとらわれることなく、状況に応じて、部局横断的に連携し、柔軟で迅速に動くことができる組織であることです。

組織の抱える課題（一例）

組織が、住民ニーズの超多様化や急速変化に対応するために解決すべき課題（一例）

◎ 縦割り組織の弊害



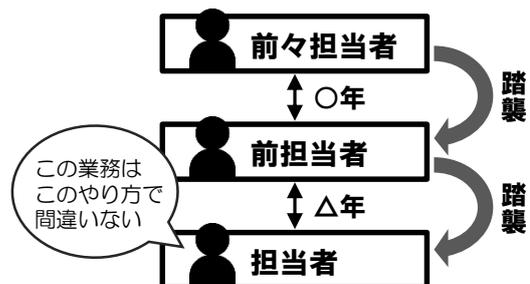
○ 縦割り組織の長所

部局ごとの責任や業務が明確化されており、行動が取りやすく成果が出しやすい。

× 縦割り組織の短所

部局横断的な業務となると、部局ごとの事情などが理解できていないため、非効率化や責任の押し付け合いなどの弊害が生じる。

◎ 前例主義と思い込み



○ 前例主義の長所

前例が蓄積された手法(マニュアル)のとおりにすることで効率の良い仕事ができる。

× 前例主義の短所

前例が機能しないにもかかわらず、見直すことなく踏襲を続けてしまう(思い込み)。経験のない、突発的な事案に対応できない。

4 あるべき職員像

POINT 「市民から信頼され、楽しく仕事ができる職員」

全ての職員の職務の先には市民がいます。職員一人ひとりがその市民の笑顔をつくれるよう主体的に考え、行動しなければなりません。職員は人を知り、まちを知るため地域や現場に出かけ、礼儀礼節を重んじながら、高いコミュニケーション力と高い感性を發揮し、地域課題を発見し、「人と自然が輝き やさしさと笑顔にあふれるまち 玉名」の実現に向けて、課題解決のため、幅広い知識と高い専門性を活用し、粘り強く考

え、働きます。その姿勢に市民は信頼と親近感を抱きます。

また、行政評価による事務事業の改善、ICTやAI等を活用した業務の効率化を行い、長時間労働を是正し、職員一人ひとりが人生の各段階で多様な働き方や生き方を選択し、健康で豊かな生活を送ります。仕事と生活の調和を図ることで、仕事にやりがいや充実感を感じ、楽しく、責任感を持って仕事をやり遂げます。

5 あるべき職員像の具現化

あるべき職員像への成長に当たっては、下記に示す5つの行動を意識していくことが重要です。

それを全ての職員が理解し、実現

できるように、「必要な能力」を示します。この「必要な能力」を意識して、職務に取り組む必要があります。

5つの行動	必要な能力
玉名を知る	・行動力 ・市民目線 ・接遇 ・課題発見力
玉名の未来を描く	・判断力 ・チャレンジ精神 ・創造力 ・先見性
できるを考える	・企画立案力 ・決断力 ・柔軟性 ・思考力
多様な人とつながる	・コミュニケーション力 ・協調性 ・調整力 ・多様性
自分ごとにする	・責任感 ・主体性 ・専門的知識 ・意欲

(1) 玉名を知る

必要な能力 行動力・市民目線・接遇・課題発見力

職員の職務は市民福祉の向上、市民満足度の向上です。的確な市民ニーズの把握のためには、職員が積極的にまちに出て行き、市民に寄り添い、市民

の立場に立って、高い感性を働かせ地域の課題を発見するとともに、市民との対話の中からニーズを把握することが求められます。

(2) 玉名の未来を描く

必要な能力 判断力・チャレンジ精神・創造力・先見性

職員は玉名に住む人々、玉名に関わる人々の笑顔が未来永劫続いていくように、高い先見性を持って物事を判断し、必要なサービスを創造していく力が求められます。

定型的な仕事 ゴールが決まっている
創造的な仕事 ゴールが決まっていない

創造的な仕事をするための思考(一例)



(3) できるを考える

必要な能力 企画立案力・決断力・柔軟性・思考力

描いた未来の実現のためには、できない理由を考えるのではなく、これまでの前例や慣習にとらわれず、どうすればできるかを柔軟に考える、変革する意識を持つことが重要です。できるを考えるためには、職員が高い企画立案力や論理的思考力を身につけることが求められます。



(4) 多様な人をつながる

必要な能力 ▶ コミュニケーション力・協調性・調整力・多様性

社会の変化や市民ニーズの多様化により、行政のみでは解決できない課題等が増加してきています。

そのため産学官民と連携し、多様な知識や意見を活用していく必要があります。

職員には多様な人をつながるための、幅広い分野に関する知識と高いコミュニケーション力、多様な知識や意見を活用するための調整力等が求められます。

(5) 自分ごとにする

必要な能力 ▶ 責任感・主体性・専門的知識・意欲

描いた未来の実現に向けては、何事も、自分ごととして捉えて意欲的に責任感を持って取り組むことが必要です。職員一人ひとりが、人任せではなく、積極的に職務に取り組み、自らの職務に対して専門的知識を習得する意欲を持つことが求められます。

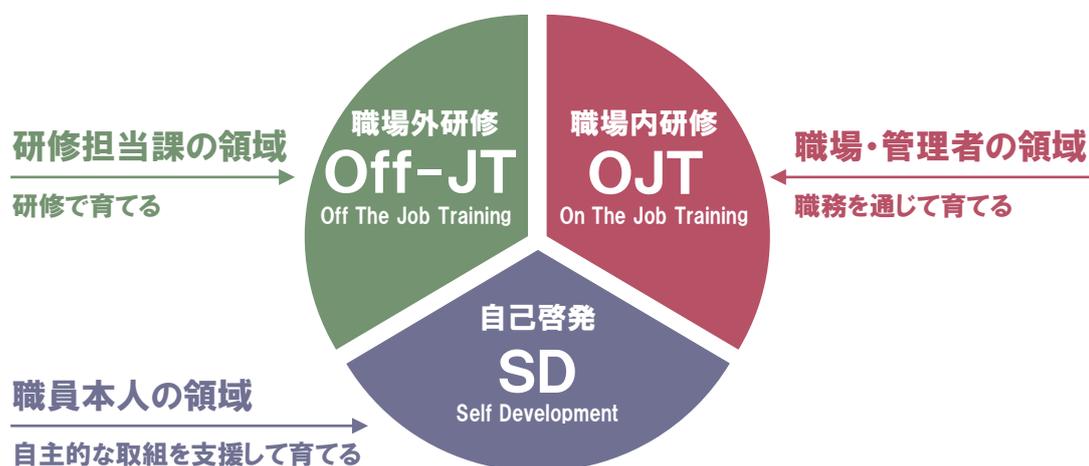
また、やりがいや高い意欲を持つためには、自らの適性や経験、人生設計などを考慮して、自分が今後、どのような職員になりたいかを明確にするとともに、市民はもちろんのこと、職員自らも健康で豊かな生活を送り、仕事と生活の調和を図ることが求められます。

6 人材育成の施策・取組等

これまで以上に、効果的な人材育成を推進していくためには、「能力開発の仕組みづくり」、「職場環境づくり」、「人材マネジメントの構築」それぞれの視点による施策を相互連携し実施していくことが重要です。

(1) 能力開発の仕組みづくり

職員の能力開発の基本は、「自ら学ぶ」ことです。また、職場は「人を育てる場」です。この基本的な考えのもと、「自己啓発(SD)」、「職場内研修(OJT)」、「職場外研修(Off-JT)」の3つの能力開発の取組を、これまで以上に充実させ、学習意欲の高い職員を育成、支援していく仕組みづくりを推進します。



① 自己啓発(SD)

自己啓発(SD)とは、職員本人の意思により、自分自身の能力向上や精神的な成長を目指して行うもので、自主的にセミナーに参加する、参考図書を読む、資格を取得する等、能力開発の基本となるものです。また、業務に対して主体的かつ積極的に取り組むことも自己啓発と言えます。併せて、デジタル技術の導入、活用等、新しい知識、技能の習得を目的としたリスキリングや

スキルアップも重要です。具体的な支援の取組として、「自主研究グループ」等の研究成果発表の場の提供や、社会貢献活動等への兼業許可基準の設定、職務に必要な公的資格の取得等への支援、外部セミナーや参考図書等の紹介等の方法により職員の学びたいという意欲を支援します。

また、自己啓発により習得した知識や能力を人事記録等で履歴管理を行うことにより、本人の意向も踏まえ、職務や人事配置に積極的に活用していきます。

②職場内研修(OJT)

職場内研修(OJT)とは職場の上司や先輩が部下や後輩に対し、具体的な仕事を通して、仕事に必要な知識・技能・姿勢・態度などを指導教育することです。

職員の能力開発のためには自己啓発と並び、OJTを活発に実施することが重要です。OJTを実施する上で必要な研修の実施及びマニュアルの作成等を推進し、OJTの活性化を図ります。

③職場外研修(Off-JT)

職場外研修(Off-JT)とは仕事の実施の場を離れて、職務遂行に必要な共通の知識、技能、態度等について、外部講師等の教育を受ける場のことで、研修担当課が企画実施する研修や派遣研修等のことです。研修担当課は、

職員や各職場の研修ニーズを把握し、デジタル人材の育成など時代の流れに対応した能力を習得することができる研修やハラスメント防止研修など働きやすい職場環境づくりにつながる研修の企画に努めるとともに、県や他の自治体等との共同研修なども活用しながら、若手職員はもとより管理監督職や中堅職員等幅広い階層で研修の受講機会を確保し、全職員の能力開発を総合的に推進します。

④研修体系の明確化

能力開発については、下表のとおり、大きく「自己啓発(SD)」、「職場内研修(OJT)」、「職場外研修(Off-JT)」の3つに体系化し、更に「職場外研修(Off-JT)」を「基礎研修」、「特別研修」、「派遣研修」の3つに体系化します。

区分	名称	目的	例
自己啓発 (SD)		職員の自主的・自発的な能力開発活動に対する支援	自主研究グループ活動助成など
職場内研修 (OJT)		仕事の現場で業務に必要な知識や技術を習得する研修	OJT研修マニュアルの配布など
職場外研修 (Off-JT)	基礎研修	入庁年数や階層ごとに必要な知識や能力の習得を目的に開催する研修	新規採用職員研修、中堅職員研修など
	特別研修	政策課題等に対応するため各課等の要請等により開催する研修	人事評価研修、認知症サポーター養成講座など
	派遣研修	研修専門機関等に派遣する研修	自治大学校派遣研修、市町村職員中央研修所派遣研修など

(2) 職場環境づくり

職場は、職員の能力発揮の場であるとともに能力開発の場でもあります。そして、職員が最も成長するのは日々の業務における実践を通してです。職員一人ひとりが、日々成長しながら、安心して働くことができる心理的安全性が高い職場環境づくりを推進します。

重要取組事項

① 良い対話ができる職場づくりの推進

「良い対話」とは職員同士が相手の話に耳を傾けることを意識し、相互理解を深めることです。「良い対話ができる職場」は心理的安全性が高い職場環境づくりにつながります。心理的安全性が高い職場は、職員が安心して自分の考えを発言できたり、行動に移したりすることで、職員同士の信頼関係が深まるとともに、生産性も向上し、メンタルヘルスの不調もなくなると言われています。また、職場への満足度が高まることで離職率も低くなります。そのような職場

では、ミーティングや面談の中だけでなく、雑談の中でも問題の解決策が発見されます。

このような職場環境づくりのためには、挨拶を基本とするコミュニケーションの活性化が重要です。朝礼や終礼に加え、定期的なミーティングを取り入れる等、日常的にコミュニケーションを図る機会を設けるとともに、新しいオフィスレイアウトを柔軟に活用する等により、職場内に良好な人間関係を築き、職員同士が自由に意見を言い合える「良い対話ができる職場」づくりを重要取組事項として全職員一丸となって推進します。

心理的安全性とは



②職場内研修(OJT)の活性化

職員が最も成長するのは日々の業務における実践を通してです。OJTを効果的に行うことで、どのような業務や状況においても能力を発揮できる「姿勢、態度及び技能の強化」、必要な知識を主体的に習得していく「自立性」、課題や変化に対し積極的に挑戦する「チャレンジ精神」を育てます。また、OJTは教える側の成長にもつながります。教えることで、業務内容の理解を更に深めるとともに、部下指導力やコミュニケーション力の向上にもつながります。そして、教える側、教わる側が相互に高めあっていくことで、職場のコミュニケーションの活性化や業務遂行力の向上等につながるとともに、職場における「やりがい」の醸成にもつながります。このようなOJTを実施する上で必要な研修の実施及びマニュアルの作成等を推進し、OJTの活性化を図ります。

③管理監督職の能力向上、意識改革

職場環境づくりにおいて管理監督職の果たすべき役割と責任は非常に大きいことは言うまでもありません。管理監督職が、組織目標や方針などを職場内に浸透させ、リーダーシップを発揮し組織や人を動かしながらマネジメントを行っていくことが重要です。

また、職員一人ひとりの個性や能力

に応じた指導、育成力を向上させるとともに、コンプライアンス意識の向上、ワーク・ライフ・バランスの推進、ハラスメントの防止や心の健康保持に努め、職員がその能力を十分に発揮できるような心理的安全性が高い職場環境づくりを推進していくことが求められます。

このように管理監督職にある職員自らが意識改革を行い、マネジメント能力などを向上させることができるように、職員研修の強化や人事評価制度の活用、昇任試験制度の導入などを推進します。

④職場面談の実施

職場面談は、上司と部下が業務や職場に関する考え方や希望等を意見交換する場であり、良好な信頼関係を築く場です。業務に関する課題の共有や指導、助言を的確に行うことで、業務を着実に遂行し、組織目標の達成につなげることができます。また、職場面談を通して、職員一人ひとりの能力と業績に基づいた公平で納得感が高い人事評価を行うことで、それぞれが持つ適性や能力を伸ばす人材育成につなげることが求められます。

(3) 人材マネジメントの構築

「あるべき職員像」を実現するためには、「人材育成型の人事施策」が不可欠です。人材マネジメントとは、組織目標達成に向けて職員一人ひとりが一丸となって取り組むために実施する総合的かつ戦略的な人事施策です。

人事評価や人事配置、職員採用などを単独の要素として捉えるのではなく、一体的に捉え、「人を育てる」ことを第一の目標に、職員一人ひとりが持つ能力を最大限に引き出すことができるように、仕事に対してやりがいや高い意欲を持って取り組むことができる、人材マネジメントを推進します。

①人事評価制度の活用

人事評価の目的は、能力や業績を評価して本人にフィードバックすることで、職員の能力開発や意欲の醸成につなげることです。

人事評価のプロセスにおいて、職員に求められる能力や行動を明確に示し、職員一人ひとりが組織目標を共有の上、自己目標を設定することで、果たすべき役割を自覚した職務遂行と能力開発を行います。併せて実施する職場面談を通して日々の職務や業務の進捗状況について話し合うことで、職場のコミュニケーションが充実しチームワークの向上にもつながります。更に、職員の得意、不得意を把握し、OJTと連携していくことで効果的な能力開発を行うことができます。

この人事評価制度を公平、公正で透明性、納得性のあるものとするために、定期的な評価者、被評価者の研修を継続し実施していくとともに、これまでの上司から部下への評価だけでなく、

部下から上司や、他部署からの評価など多方面からの評価を検討する等、人事評価制度の充実を図ります。そして、評価結果を昇格や昇給、適正な人事配置に活用することで職員の「やりがい」や「向上心」の醸成を図ります。

②身上報告制度等の活用

身上報告制度等により、職員一人ひとりの仕事に対する考えや希望、その他、職員が置かれている環境等を把握することで、適正な人事管理を確保し、本人の希望や意欲、能力等を尊重した人事配置等に活用します。また、職員の働きがいや意欲、職場に対する思い入れ等エンゲージメントを把握することで、職場の現状や課題等を可視化し、効果的な人事施策の検討につなげます。これらを活用し職員一人ひとりが人生の各段階で多様な働き方や生き方を選択し、健康で豊かな生活を送ることで、仕事と生活の調和を図り、仕事にやりがいや充実感をもって取り組むことにつなげます。

③積極的な人事交流の実施

職員の能力開発や幅広い知識の習得等を目的に、国の省庁や県、他の自治体等へ職員を派遣又は受入れを行い、多様な人事交流を一層推進します。

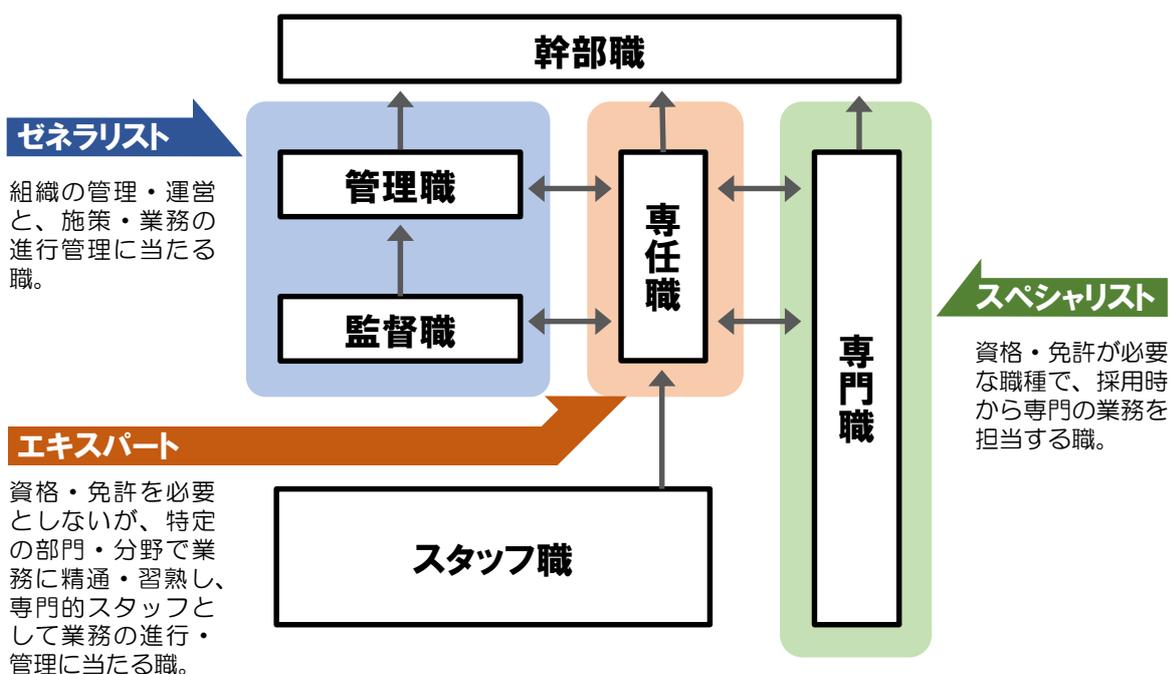
④ジョブローテーションの実施

職員として必要な基礎的能力の育成や職務適性の発見、また、中長期的な視点による人材育成を図ることを目的として、採用後10年程度を目途として、計画的におおむね3部署程度の異なる分野で職務経験を積ませることで、育成期間終了後、職員一人ひとりが職務適性に応じた職業キャリアを形成できるよう支援していきます。

⑤複線型人事(ゼネラリスト・エキスパート・スペシャリスト)制度の導入

職員が自らの個性や意欲、能力等を組織にどう活かしていくかを考え、ゼネラリスト又は特定分野のエキスパートやスペシャリストのいずれを目指すのか、また、将来どのような職責を担っていきたいのかなど、職員として自らの将来像を明確化し、その職業キャリアの実現に向けて、研修の実施や相談体制の充実、職場情報やキャリアイメージの提供を行うとともに、人事評価制度や身上報告制度を活用しながら、着実にステップアップしていける制度づくりを推進します。

複線型人事制度モデル



⑥職員提案制度の活用

職員提案制度を活用し、職員個々や自主研究グループ等で考えるアイデアを行政運営の効率化及び市民サービスの向上につなげることができるように制度の活性化を図ります。具体的には、提出された提案が採択された場合には、可能な限り実現するとともに、優秀なもの表彰することで職員の提案意欲向上を図るとともに、管理職を中心としてアイデアを出しやすい職場環境づくりに取り組むことで、職員の改革意識や改善意欲の醸成を図ります。

また、採択された提案については、身上報告制度と連携し、本人の希望に応じて、提案した職員が自ら市の発展のために取り組むことができる制度づくりを推進します。

⑦職員採用試験の充実

「あるべき職員像」に成長していける人材を採用するために、下記のとおり「求める人物像」を明確化することで、それを明記した職員募集のパンフレットや動画等を作成し、職場の魅力を発信するなど、積極的な募集案内活動を実施するとともに、複数回採用試験を実施する、デジタル人材等、多様な経験、スキル、高度な専門性を持った経験者等の採用試験を実施する等、優秀な人材を確保するための取組を推進します。また、「求める人物像」を確実に採用できるよう試験の方法等を改善していくとともに、面接官の面接スキルの向上にも努め、人物重視の試験を推進します。

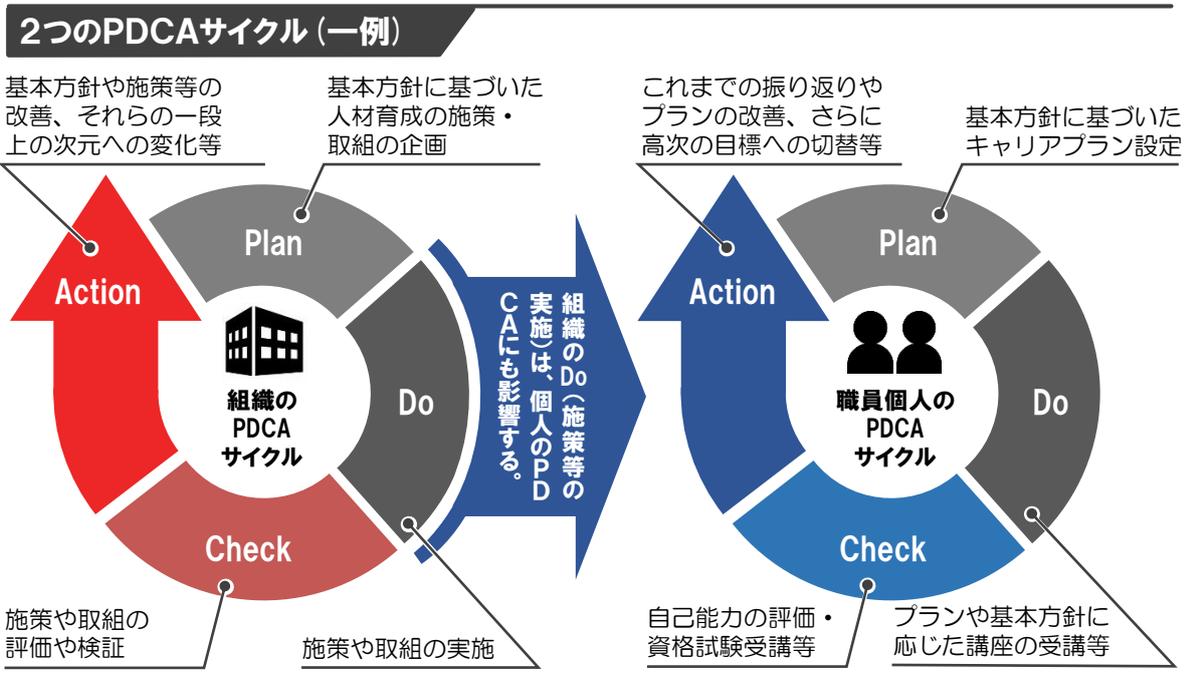
求める人物像	
郷土愛	玉名を愛し、玉名を想うことができる人
誠実さ	礼儀礼節を重んじ、誠実かつ公正な人
チャレンジ精神	問題意識や改善意識を持って様々なことに挑戦できる人
つながる	高いコミュニケーション力で様々な人とつながることができる人
主体性	何事も自分ごととして、責任感を持って取り組める人

⑧メンター制度の導入

新規採用職員は、将来の玉名市を担う貴重な財産です。その一人ひとりが持つ能力と可能性を十分に発揮できる環境をつくるのが組織には求められます。そこで、従来の各職場での指導、育成に加え、職場以外で気軽に相談できる先輩職員(メンター)を持ち、公私にわたるアドバイスやサポートを受けることにより、社会人生活になじみながら、仕事に必要な知識や技術を身に付けることができる制度づくりを推進します。このメンター制度の導入によりメンターとなる先輩職員も、後輩職員を育成することで指導、育成力の向上につながることができ、相乗効果での人材育成が期待されます。

⑨人材育成についてのPDCAサイクル実現

時代は常に変化しており、本市を取り巻く環境も常に変化しています。その変化に取り残されないよう、人材育成もニーズに対応して、常に進化していく必要があります。人材育成基本方針が職員一人ひとりの成長指針として、常に意識されるために、人材育成について考える会議を定期的を開催する等、人材育成についてのPDCAサイクルを実現し、時代にあった人材を育てることができる「人材育成基本方針」を検討する体制づくりを推進します。



玉名市人材育成基本方針

令和3年3月発行

令和6年3月改正

編集・発行：玉名市総務部総務課

〒 865-8501 玉名市岩崎163番地

TEL 0968-75-1111(代表)