

# 中津市人財育成プラン【概要版】

## 目的

暮らし満足No.1の実現に向けた政策市役所への進化

## 目指す職員像

自ら考え行動する職員

## 目指す職場環境

活力ある風通しの良い職場づくり

## 期待される姿勢



### 愛着 ～「中津市を愛し、市民に信頼される誠実な姿勢」

- ・中津市のひと・もの・文化に愛着を持つ。
- ・全体の奉仕者として、市民の目線で考えて公平・公正に行動する。
- ・市民に信頼されるよう、誠実に行動する。

### 挑戦 ～「果敢に挑戦する自発的な姿勢」

- ・自らの使命を自覚し、課題解決に向けて失敗を恐れずに果敢に挑戦する。
- ・長期的視点を持ち、日々、自発的に効率的で効果的な事務事業の改善を図る。
- ・自己研鑽に努め、基本的な能力、豊かな発想力と高い専門的能力を身につける。
- ・前例踏襲主義を徹に慎み、仕事の根拠、目的を常に意識して説明できるよう心掛ける。

### 連携 ～「多くの人達と連携する姿勢」

- ・コミュニケーション・チームワークを大切にし、組織目標の達成に向けて行動する。
- ・市民とともに考えて協働する。
- ・アンテナを高く張り、多くの情報を収集・発信する。
- ・市民への説明責任を果たすため、伝える能力を身につける。
- ・地域の一員として信頼や役割を大切にし、職場内外での経験、知識、人脈を拡げて魅力あるまちづくりに活かす。

## 人が育つ職場

**能力向上に努める職場**  
職員同士が、学び合い、啓発し合って互いを高めあう職場です。

**全員が力をあわせる職場**  
一人ひとりが職場における自分の役割を認識し、協力し合い補い合っ  
て仕事を進め、成果をあげる職場です。

**情報収集・発信に努め、情報共有する職場**  
上司のリーダーシップの下、組織の目標や課題について共通認識を  
持ち、情報収集と発信を積極的におこない、情報や意識を共有するこ  
とができる職場です。

**自由活発な職場**  
各自が考えたことを、自由に提案したり意見を述べたりすることで、活  
発な議論ができる風通しの良い職場です。

人財育成の重要な役割を担うのは **管理職**

## 重点取組

### 1. 基本姿勢、目標の共有

- ①職員行動指針の策定
- ②人財育成の考え方、目標の明確化
  - ・職階別に求められる能力、役割の明確化
  - ・人事評価における業績目標の設定による年度目標の共有

### 2. 組織力の向上

- ①職員研修制度の見直し
  - ・研修体系の構築
  - ・管理職の意識改革
  - ・政策形成型研修の推進
- ②効果的なOJTによる組織力向上
  - ・OJT推進マニュアルの見直し
  - ・組織目標、進行管理のための定期的なミーティングの推進
  - ・キャリアプランの形成

### 3. 人財育成の観点による人事管理

- ①ジョブローテーションの活用
- ②職種間交流の推進
- ③昇任試験制度の活用
- ④人事評価の人財育成等への活用
  - ・人事評価制度の理解・納得性の向上
  - ・面談を活用した能力向上、キャリアプラン形成の推進
  - ・人事、分限、昇任、給与への活用

### 4. 女性職員の活躍推進

- ①キャリア形成支援
- ②活躍に向けた人員配置

### 5. 活力ある風通しの良い職場づくり

- ①職場、職員からの意見活用
- ②メンタルヘルス対策やハラスメント対策の推進
  - ・メンタルヘルス研修、ハラスメントに関する研修の実施
  - ・復職時の対応強化
- ③ワーク・ライフ・バランスの推進
  - ・タイムマネジメント能力の向上
  - ・事務事業の効率化・時間外勤務の縮減
  - ・年次有給休暇の取得促進