

## 「人材育成について」の答申書の概要

### 1、安中市独自の視点に基づく人材育成

- 安中市の人口・財政・産業などの課題をよく分析し、他の自治体と比較した上で、方針・方策を考えなければならない。
- 社会情勢の変化を予測し、これからの安中市の職員として求められる能力や資質を備えた人材を育成しなければならない。

### 2、行政改革審議会が求める人材育成の方向性

- 第3次安中市行政改革大綱の理念に沿って人材育成を推進することを期待する。行政改革推進項目の「市民と同じ目線で考える人材育成・職員の資質向上」及び「既得権益にもしっかり対応できる職員の育成と組織の擁立」は目指すべき職員像を、特に示している。
- 市長のまちづくりへの思いを職員が共有することが大切である。

### 3、「安中市人材育成基本方針」への提言

#### (1)「目指すべき職員像」の実現に向けて

- 市のまちづくりのテーマである「総動」を実現するには、市民との「協働」を進めていくことが求められる。市民と行政が協働する仕組みを作ることが有効であり、この仕組みづくりを進めていく中で、「協働する力」を育成することができる。
- 新たな課題への挑戦は失敗を伴うものである。挑戦した結果としての失敗を許容し、挑戦を後押しする職場環境や評価制度に変えていかなければならない。
- 役所はゼネラリストを育成する傾向が強い。その結果、職員それぞれの能力を生かせない状況になってはいけない。

#### (2) 人材育成の方策のあり方

- 職員研修は職場研修（OJT）により、上司や先輩職員の指導を受け、自身で考える力を培い、職場外研修（OffJT）で人材育成の上乗せを図る。職場外研修は安中市の課題を分析し、実質的に意味のある研修を行うことが重要である。
- 人事評価制度は、公正公平な制度の構築に取り組み、さらに、新しいことに挑戦することを評価し、職員の意欲の向上につながるような制度を検討すべきである。
- 職場環境は、すべての人が活躍でき、能力開発できる職場にするとともに、風通しよく話し合える環境がより良い人材育成につながっていく。