

羽生市人材育成基本方針

(概要版)

令和7年4月

羽 生 市

1 羽生市人材育成基本方針の策定の趣旨

本市では、平成18年に「羽生市人材育成基本方針」を策定し、求められる職員像や、そのために必要な能力などを明文化し、人材育成の推進に努めてきました。

その後、地方公共団体を取り巻く環境は大きく変化し、本市においても人事行政を進める上で様々な対応が求められています。

特に、行政の合理化、能率化の追求、適正な定員管理に取り組みながら新しい行政課題を解決するためには、それに対応するために必要な職員を適正に確保、育成しなければならない時代へと変化しています。

同時に、持続可能な行政サービスの提供体制を構築するためには、今後の少子高齢化による生産年齢人口の減少を鑑みると、限られた人材を最大限に活用した行政運営を行うことが必要です。

一方、政府（総務省）においても、「地方公共団体における今後の人材育成の方策に関する研究会」（以下「研究会」という。）を設置し、公務員の人材育成・能力開発に当たって留意すべき事項ごとの人材育成に関する取組手法及び実践している団体の事例調査や研究を行うほか、「人材育成・確保基本方針策定指針」を通知（令和5年12月22日 総行給第71号）し、近年の公務員を取り巻く環境の変化に即した人材育成基本方針の見直しを求めています。

これまでの人材育成は、職員定数の抑制に重点が置かれ、少数精鋭で課題解決が図られるよう職員が持つ能力や可能性を最大限に引き出す人材育成が求められてきました。

これからは、職員の能力向上だけでなく、人材を「人財」として捉え、人材を「マネジメント」する視点に立ち、必要な人材の確保、育成・能力開発のための取組を総合的に進めることが重要です。

そこで、限られた「人材」を最大限に活用しながら組織力の向上を図れるよう、新たに「羽生市人材育成基本方針」を定めるものです。

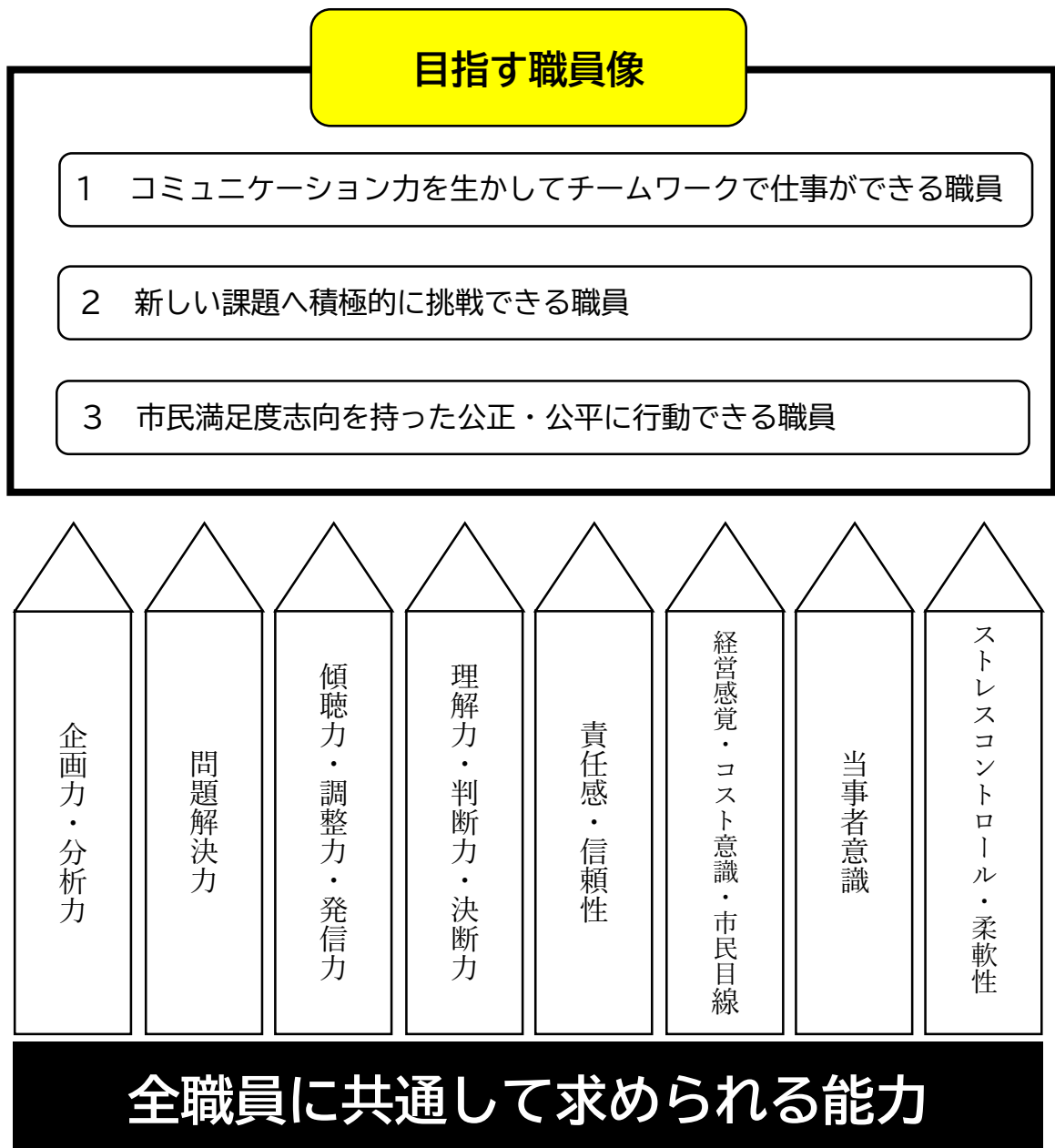
羽生市長 河田晃明

2 目指す職員像

1 本方針では

- (1) 市民意識調査
- (2) 地方公務員に求められる職員像（地方公共団体における今後の人材育成の方策に関する研究会）
- (3) 人材育成・確保基本方針策定指針（総務省）
- (4) 社会人基礎力（経済産業省）
- (5) 羽生市人事評価制度
- (6) 羽生市人材育成方針策定委員会

それぞれの意見等を参考に、次のとおり「目指す職員像」を定めました。

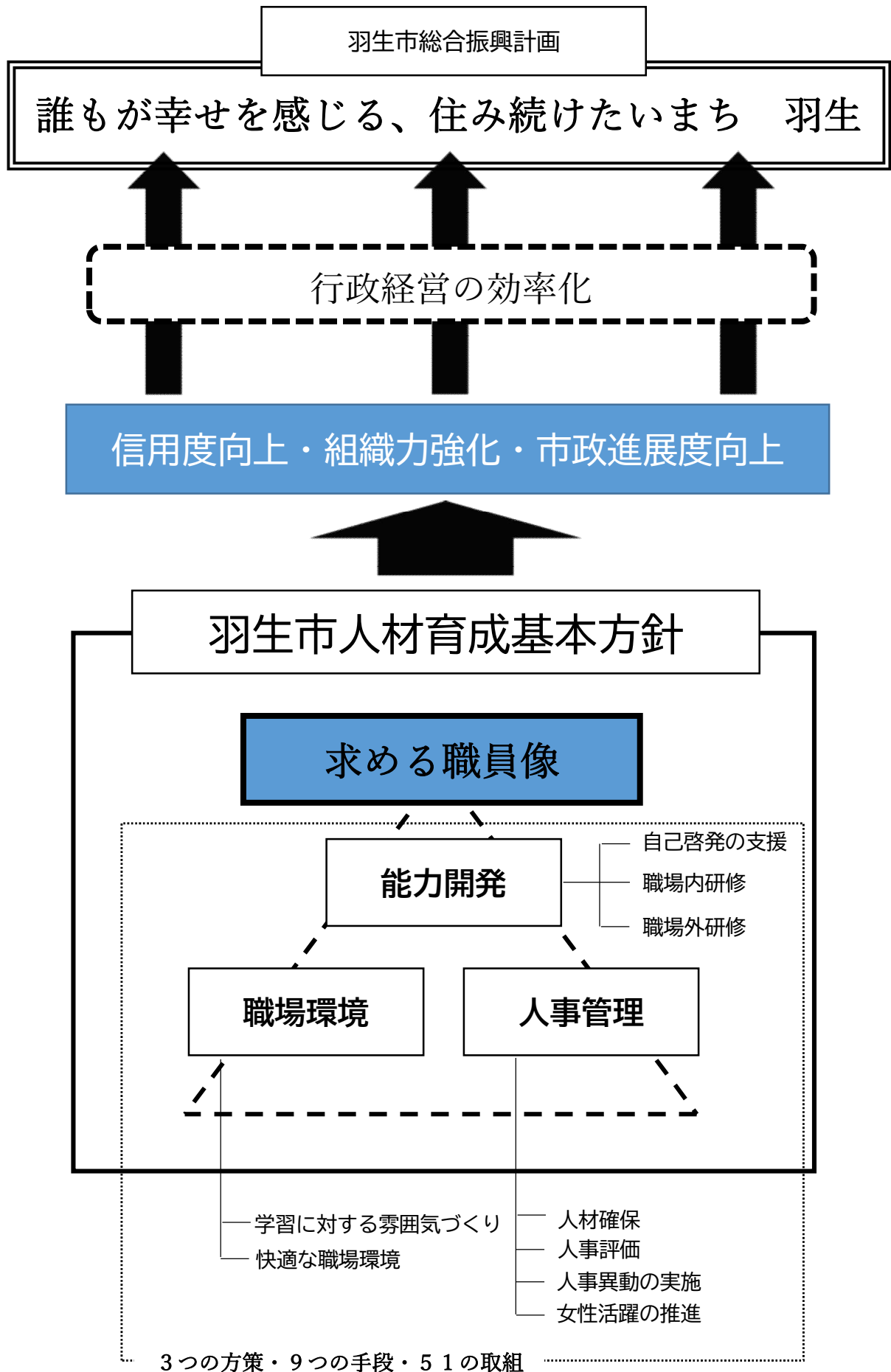


2 職位ごとに求められる能力（総括表）

求められる能力	能力の定義	主事・主事補	主任	係長・主査	課長補佐	課長	部長
1 変革力	課題を把握し、改善手段や方法を実現しながら創造的に市政発展を推進する能力	◎	◎	○	○	○	○
2 自学力	業務に関する知識を習得する意識を持ち、それらを正しく活用できる能力（業務知識力）	◎	◎	○	○	○	○
3 市民満足志向	接遇技能を備え、市民目線で政策を立案でき、市民の期待に応えることができる能力	◎	◎	○	○	○	○
4 コミュニケーション力	他者に誠実に対応し、わかりやすく説明することにより、円滑な関係を築くことができる能力	◎	◎	○	○	○	○
5 職場マナー・チーム貢献	規律を守り、チームワークの意識を持って業務を遂行できる能力	◎	◎	○	○	○	○
6 職務遂行力	規律を守り、優先度を把握した上で当事者意識とチームワークの意識を持って業務を遂行できる能力	●	●	◎	◎	○	○
7 政策遂行力	時代の変化や住民の要望を的確に捉え、事業の見直しや、課題解決のための新事業を考えられる力。また、その結果の分析評価から改善、改革を考え出すことができる能力		●	◎	◎	◎	○
8 リーダーシップ	組織目標を定め、共有化を図り、それに向かって部下の能力を引き出すことにより、組織目標の達成を図ることができる能力		●	◎	◎	◎	○
9 対人関係力	他者を説得し、受け入れさせることのできる能力（調整力、折衝力）		●	◎	◎	○	○
10 組織経営力	部下や組織をめぐる状況を把握し、必要に応じ適時適切な措置を行うことにより、部下のモチベーションを良好に保ち、仕事の生産性を高めることができる能力			●	◎	◎	○
11 決断力	必要な情報を活用し、適時適切な判断とそれを決定することができる能力				●	●	◎
12 統率力	市政運営のために総合的かつ長期的な視点を持ち、限られた経営資源を最大限活用しながら、市民・議会・団体・企業等の関係調整を図りながら政策を実現できる能力					●	◎
13 人材育成力	部下、同僚等の能力や特性に応じた指導、助言又は動機付けを通じてその育成を図るとともに、組織目標達成に導くことができる能力					●	◎

◎→求められる能力 ○→前提となる能力 ●→次の職位に向けて身に付けたい能力

人材育成のイメージ



3 人材育成の推進

人材育成を推進し、「目指す職員像」を実現するためには、人材育成のための推進体制の整備が重要です。

そのためには、一部の組織や職員、人事担当部門だけが行うものではなく、全職員が組織目標を共通理解し、主体性を持って取り組む姿勢が必要です。

そこで、推進体制を次のように整備し、効果的な人材育成に取り組みます。

1 職員による推進

人材育成の基本は、「自己啓発」であり、職員一人ひとりが自分に必要な知識の習得や、能力開発のために主体的に取り組むことが重要です。そのためには、組織目標を十分に理解し、それを達成するために必要な知識や能力は何か、常に向上心を持って業務に当たるものとします。

2 所属長による推進

リーダーシップは、職員の人材育成を推進する上で、大変重要です。所属長の指導は、職場でのモチベーションを向上させ、職員の能力を最大限に引き出すことを可能にするからです。

①部下に指示を行うとき、②会議が終わったとき、③報告・連絡・相談を受けたとき、④決裁を求めに来たとき、など、所属長は常にOJTの機会をうかがい、自身が人材育成の要であるとの意識を持つことが大切です。

そのためにも、所属長自身が日々研鑽し、快適な職場環境を構築するため、職員の健康管理と職場環境の整備、職員の自己啓発意識の醸成に努めるものとします。

3 人事担当部門による推進

人事担当部門は、人材育成のための方策を通じて、職員の能力開発やキャリア形成のための支援を行うものとします。組織全体を俯瞰して職員を公平に評価し、快適な職場環境を形成するための制度管理や所属長との連携により、総合的に本育成方針の進行管理を行うものとします。



羽生市

羽生市人材育成基本方針 概要版

発行年月 令和7年4月

発行 羽生市

編集 羽生市 総務部 総務課

〒348-8601

埼玉県羽生市東6丁目15番地

電話 048-561-1121

URL <https://www.city.hanyu.lg.jp/>