

人材育成基本方針



埼玉西部消防局

目次

第1章 人材育成基本方針の策定の必要性

1 策定の趣旨	1
2 人材育成の現状と課題	1
(1) 消防を取り巻く環境の変化	1
(2) 社会的要因	2
(3) 意欲の向上	2
(4) 若手職員への知識・技術の伝承	2
(5) 戦略的人事異動	2

第2章 人材育成の基本的な考え方

1 基本方針	3
2 高めるべき能力	3
(1) 業務遂行能力	3
(2) 対人力	4
(3) 自律考動力	4

第3章 人材育成の方策と取組

1 職員研修	5
(1) 職場内研修	5
(2) 教育機関派遣研修	6
(3) 関係機関派遣研修	6
(4) 自己啓発	6
2 人事管理	6
(1) 人事異動	6
(2) 人事評価制度	7
(3) 昇任試験	7
(4) 職員募集・採用試験	7
3 働きやすい環境	7
(1) ノー残業デー・ワークライフバランスデー	8
(2) メンタルヘルス対策	8
(3) ハラスメントの防止	8

埼玉西部消防局人材育成基本方針

策定に当たって

組織を運営する資源は様々あります。その中で最も重要な資源が人です。

人は自ら意思決定し実行し新たなものを創造することができるからです。

限られた資源の中でいかに成果を出すかは、人に関わってくるのです。このようにことから、いかに優秀な人材を育成するかが、組織運営上の大きな課題となります。

埼玉西部消防局は、消防の使命を達成するため、職員一人一人が消防の使命を再認識し、自信と誇りを持ち自己の能力向上に取り組めるよう、第1次埼玉西部消防組合総合計画に掲げる「自ら学び、考え、行動する自律型職員の育成」を目標に挙げて人材育成を推進し市民が安心・安全に暮らせる街を目指します。

第1章 人材育成基本方針の策定の必要性

1 策定の趣旨

埼玉西部消防局が市民の期待に応え、消防行政を推進するためには、職員一人一人の能力や可能性を最大限に引き出し、組織力を高めていくことが重要です。

今後も目まぐるしく変化する社会環境の中、市民の期待に応えられる消防職員を目指すために、職員一人一人が主体的、積極的に自身の能力を向上させ、自発的に様々な課題に取り組む姿勢が必要となってきます。この方針はこのような背景を踏まえて、新たな時代に対応するための人材育成の方向性を示すものとして策定するものです。

2 人材育成の現状と課題

(1) 消防を取り巻く環境の変化

近年、技術革新や少子高齢化等により、消防行政を取り巻く環境は大きく変化しています。さらに、NBCR災害やテロ災害への対応、救急業務の高度化など、消防業務は複雑多様化しており、市民が安心と安全を実感できる社会を実現していくには、このような社会変化に適応した業務遂行体制の確立が重要となります。

このため、職員が主体的、積極的に自身の能力を向上させる環境づく

りが必要です。

(2) 社会的要因

地方公務員法の規定により、地方公共団体には人材育成基本方針の策定が責務とされています。

平成28年4月に施行された改正地方公務員法により、能力及び実績に基づく人事管理が徹底され、人事評価制度が導入されました。

人事評価を通じ、職員が自ら職務行動を振り返ることにより、効果的、主体的な能力開発につなげるように努めることとされています。

また、人事評価制度を人材育成に関する基本方針に位置付け、体系的な能力開発に努めることが望ましいとされており、職員が主体的、積極的に自身の能力を向上させることが必要です。

(3) 意欲の向上

職員の配属先や昇任については、能力や経験等を考慮した上で行っており、必ずしも本人の意向に沿うことはできません。

そのような中で、仕事の意欲や満足度に影響が及ばないように、本人の意向を尊重した人事配置や能力・業績を評価する人事評価制度を活用し、職員の意欲を最大限に引き出すことが必要です。

(4) 若手職員へ知識・技術の伝承

ベテラン職員の大量退職に伴い、組織の若返りが進んでいます。

組織が若返る中、経験豊富な職員の退職により、これまで培われてきた技術や経験が失われつつあります。

組織力の低下を防止するため、マニュアル等の整備で対応することはもちろん、業務の中で培われる経験や判断力を、次世代へ引き継ぐことが必要です。

(5) 戦略的人事異動

今後、増加すると考えられる再任用職員の雇用や導入が見込まれる定年延長制度を見据え、人事異動において、ジョブローテーションを活用し、職員に多様な業務を経験させ、幅広い知識や視野を養い職域を広げることが必要です。

第2章 人材育成の基本的な考え方

1 基本方針

人材の育成は、第1次埼玉西部消防組合総合計画において、「自ら学び、考え、行動する自律型職員の育成」を将来目標としています。

人材育成の基本方針は、目標達成のため、下記に示す職員を「求められる職員像」とし、求められる職員像に近づくため、高めるべき能力の向上に取り組めます。

- 信頼を築く職員・・・公務員としての高い使命感・倫理観を持ち、常に向上心を持って知識や技術の習得に励み、目的の達成に向けて行動する職員
- 自律型職員・・・・・・・・自らの行動を自らの立てた規律に従い、行動する職員
- 協働する職員・・・・・・・・高いコミュニケーション能力や職務に関する高度な知識と技術を持ち、部下、後輩を育成し、組織力の向上に取り組む職員
- 挑戦・改革する職員・・・何事にもチャレンジ精神を持ち、積極的に取り組むとともに、様々な課題に対応できる能力や施策を企画・立案できる行動力を持った職員

2 高めるべき能力

求められる職員像に近づくために、身に付けなければならない能力は、多岐にわたります。その中でも、周囲の人とコミュニケーションを取りながら協力していくことや、仕事をしっかり行い、市民、上司、同僚から信頼を得ること、あるいは、目の前の課題から目を逸らさずに、解決に向けて自ら考え行動することは、求められる職員像に必要なものです。

求められる職員像を実現するために、私たちが共通して高めなければならない能力を3つに集約し、それぞれ「業務遂行能力」「対人力」「自律考動力」とし、その向上に重点的に取り組めます。

(1) 業務遂行能力

担当業務を正確かつ迅速に行うことや、重要度や緊急性を判断しながら業務を計画的に行うことは、全ての職員にとって最も基本となるものです。市民の信頼と期待に応える確かな仕事を行う能力を、業務遂行能力と呼びます。

(2) 対人力

職員は、市民等、様々な人と接し、業務を遂行する上で、組織を超えて調整や連携が必要となる場面も多々あります。相手ときちんとコミュニケーションをとり信頼関係を築いていく能力や、立場や意見が異なる相手とも調整を図りながら、仕事を進めていくことができる能力を対人力と呼びます。

(3) 自律考動力

市民のニーズは常に変化しており、これまでと同じことを同じように繰り返しては、市民に質の高い行政サービスを提供していくことはできません。日々の業務に問題意識を持って臨み、変化を察知し、課題の解決のために、自ら考え行動する能力を自律考動力と呼びます。

高める能力の具体化

高めるべき能力	求められる姿勢・行動
コミュニケーション能力 (対人力)	◎相手の話をよく聴き、互いの理解を深めながら信頼関係を築いていくこと。 ◎口頭で必要なことを的確に伝えること。 ◎正確で分かりやすい文章を書くこと。 ◎組織内外に人間関係を広く結び、幅広いネットワークを形成すること。
均衡・交渉能力 (対人力・自律考動力)	◎立場や意見の異なる相手の主張を理解し、対立点を把握すること。 ◎互いの立場や意見の違いを踏まえた上で自分の考えを説明して理解を得ること。 ◎調整を図りながら双方が納得のいく合意を形成すること。
業務処理能力 (業務遂行能力)	◎法的な根拠など業務に必要な知識・技術を身につけ、業務を正確かつ迅速に行うこと。 ◎重要度や緊急性に応じて業務の優先順位を判断し、業務を計画的に行うこと。 ◎小さな変化を見逃さず、おかしいと思う感覚や先を予測する意識を常に持つこと。

<p>業務改善能力 (自律考動力・業務遂行能力)</p>	<p>◎業務のムリ・ムダ・ムラを発見し、原因を整理すること。 ◎問題を解決するアイデアや対策を考え、解決の方法・手順を組み立てること。 ◎周囲の賛同や協力を得ながら対策を実行すること。</p>
<p>マネジメント能力 (業務遂行能力)</p>	<p>◎組織目標の達成に向けて業務を計画的に行うこと。 ◎部下職員に助言・指導を行い、意欲や能力の向上を図りながら育成すること。 ◎部下職員の能力、適性、実績を的確に把握し評価すること。 ◎部下職員や周囲の人に気持ちよく働いてもらえるように、職場環境を整備すること。 ◎非常時や想定外の事態にも、状況を正確に把握し、自らの判断で臨機応変に行動すること。</p>
<p>課題解決能力 (自律考動力)</p>	<p>◎課題を的確に把握し、現状や原因を調査して分析すること。 ◎課題解決のための有効な方策を企画・立案すること。 ◎最も望ましい解決策を選択し、周囲の協力を得ながら実行すること。</p>

第3章 人材育成の方策と取組

1 職員研修

組織を運営するにおいて、その最も重要な資源である「人」をどのように育成させるかが、組織力を高めることになります。職員研修は、高めるべき能力に必要とされる能力を直接的に開発、向上させる手法であり、以下の4つの方策と取組みについて、それぞれのメリットを活かし人材育成に取り組んでいきます。

(1) 職場内研修

消防局、消防署及び各所属主管の研修や外部講師を招き研修を行うほか、教育機関派遣研修修了者による、習得してきた技術等を職員にフィードバ

ックする研修など、効果的かつ効率的に人材育成を図ります。

【具体的な取組】

人事担当課主管による全職員を対象にした研修を年2回以上行います。また、教育機関に派遣した職員による研修を行います。

(2) 教育機関派遣研修

より高い知識、技術を習得するために、専門の研修機関に派遣し効果的かつ効率的に人材育成を図ります。

【具体的な取組】

消防大学校、県消防学校、他の地方公共団体、外部の研修に派遣します。

(3) 関係機関派遣研修

派遣機関において、専門的な知識、技術等を習得し、その成果を消防行政運営の推進に資することを目的として、職員を派遣します。

【具体的な取組】

埼玉県消防学校等の教育機関及び埼玉県危機管理防災部消防防災課、埼玉県防災航空隊等に派遣し専門的な知識、技術等の習得を図ります。

(4) 自己啓発

職員が自分に必要な能力等を認識し、自分の時間を使って自らその向上に努めることは、仕事の充実感や自分の成長を実感する喜びを高めるための最も有効な手段といえます。人事担当課は、職員の自己啓発に対する意欲を高める取り組みを実施していきます。

【具体的な取り組み】

人材育成の主役は、職員自身であり、自ら学び、考え、行動することが求められることから、自己の成長のため自己啓発を推進します。

2 人事管理

(1) 人事異動

人事異動は、職員の意欲発揮と適材適所を基本に実施します。人事担当課は、毎年、課長級以下の職員に対し「自己申告書」の提出を求め、職員の意向を把握し、そして尊重し、適材適所の配置に努め、職員の士気、意欲の向上を図ります。

(2) 人事評価制度

人事評価制度は、単に職員が発揮した能力・実績を勤務成績として、判定するために行うのではなく、その取組みを通じて職場における職員の成長・育成を促進する制度であるとの考えに立ち、「自ら学び、考え、行動する自立型職員の育成」の視点を中心に実施しています。

また、評価者と被評価者の面談を行うことにより、上司と部下の日常的なコミュニケーションが図られ、組織としての意思疎通が進むことで、職場の活性化へとつながるところになります。さらに、自ら掲げる目標は、業務内容を再確認することができ、自立的に日々行動することが可能となり、職員一人一人の職務に対する充実感、達成感を向上させることにつながります。

以上のように、人事評価が人材育成の一つとして正しく十分に活用できるよう、人事・研修担当課は評価者研修等を通して、周知を徹底していきます。

(3) 昇任試験

職員の昇任は、埼玉西部消防組合職員任用規則で「競争試験又は人事評価に基づく選考によらなければならない。」と規定されています。

このことから実務能力や実務実績を昇任の選考要素として重点を置きつつ、資質、知識等も含めた総合的に優れた職員を昇任させることが重要であり、そのために昇任試験制度をさらに充実させていきます。

(4) 職員募集・採用試験

多様で優秀な人材を確保することが組織にとって重要なことであり、多くの受験者を確保する必要があります。そのため、採用に関する情報や仕事の魅力を広く発信できる、採用説明会を積極的に実施するとともに、外部で開催される採用説明会に参加するなど、多くの受験者を確保するよう努めます。

採用試験については、社会の動向も踏まえながら、適宜に試験の内容の見直しを図り、実力主義にのっとった試験とし、高い資質・意欲を併せ持った人材を広く求めていきます。

3 働きやすい環境

職員がどんなに優れた能力を身に付けたとしても、健康を害したり生活に不安を抱えていたりすれば、その能力を十分に発揮することはできません。また、性別や役割によって能力の発揮が制限されるような職場環境で

は職員の成長への意欲は失われてしまいます。

心の病気やハラスメントなどの問題がなく、職員が仕事と生活の調和を図りながら心身ともに健康を維持できる職場環境を整えることで、職員が安心して生き生きと能力を発揮していくことができる職場環境づくりに、人事担当課は取り組んでいきます。

(1) ノー残業デー・ワークライフバランスデー

誰もが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て、介護の時間や趣味、自己啓発等にかかる個人の時間をもてる様にノー残業デー・ワークライフバランスデーの周知徹底を図ります。

(2) メンタルヘルス対策

職員の心の健康を保持、増進するために、メンタルヘルスに関する研修や、心の病気により休業した職員の職場復帰のための研修を実施するなど、予防から職場復帰、再発防止までの総合的なメンタルヘルス対策に取り組みます。

(3) ハラスメントの防止

消防局長は、平成29年8月にハラスメント防止の宣言をしました。職員が安心して働ける職場環境を確保するための研修を継続して実施するなど、職場の意識向上を図り、ハラスメントを防止するとともに、ハラスメントのない職場環境づくりに取り組みます。

おわりに

消防の使命である「市民が安心・安全に暮らせる街づくり」を実現していくことができる職員を育成し組織力を向上させます。

絶え間なく変化していく社会環境等に柔軟に対応し、常に改革に取り組み市民に信頼を得られる組織でなければなりません。

そのために、より一層充実した人材育成に努めていきます。