

聖籠町人材育成基本方針

(聖籠町職員研修方針)

平成 2 1 年 4 月

聖 籠 町

目 次

第1章	人材育成の基本方針の策定	1
第2章	人材育成の方向	1
1	聖籠町が求める職員像	1
2	職員に必要な意識と能力	3
第3章	人材育成の方策	5
1	人事管理	5
2	職員研修方針	6
3	職場環境	7
第4章	人材育成の推進	8
1	研修体系の整備	8
2	管理監督者の役割	8
3	組織の役割	9
4	職員個々の役割	9
5	人材育成基本方針の推進	9

第1章 人材育成の基本方針の策定

今日の地方自治体は、地方分権、少子高齢化、国際化の進展や多種多様化している住民ニーズ、地球環境の悪化など社会情勢の急激な変化のもと住民参画による政策決定、民間参加、定員管理による人員削減など、地方自治体の果たすべき役割がますます複雑・高度化してきています。また、本町は、「当面は、合併しない町」として、厳しい財政状況の中、多種多様化している住民ニーズ等を適確にとらえ、より質の高い行政サービスを展開していかなければなりません。

このような状況に対応するには、地域政策課題等を適確にかつ迅速に対応し、先進的かつ個性的で効率的な町政運営はもとより、それを支える職員一人ひとりが自らの判断と責任において行動しそのために自ら成長するよう、意識改革と資質の向上及び組織の活性化が必要不可欠であります。

これらのことから、今後の本町職員育成の指針とするため、聖籠町人材育成基本方針を策定します。

第2章 人材育成の方向

1 聖籠町が求める職員像

地方自治体は、新しい地方分権型社会システムにおける業務環境の変化に対応できる職員の育成を急ぐ必要があります。それは政策形成能力や意思決定能力、情報活用能力、法務能力を兼ね備えた職員の育成であり、これまで以上の資質の向上が求められています。

こうした状況下における職員人材育成の基本は、職員自ら行う自己啓発にあると言えます。個々の職員が目標とする職員像を具体的にイメージし、その目標に向かって自発的に学習し、自己の能力開発に取り組むことが最も効果的であります。

これらのことから、人材育成基本方針において職員の能力開発を総合的、計画的に推進するための基本事項を明確にするため、聖籠町では、求める職員像として次に掲げる職員の育成を図るものとします。

(1)幅広い視点で先進的、個性的企画を立案、実施、評価できる職員

以前の職員は、決まった枠組みの中で、正確かつ画一的な事務処理をすることが、職員としてもっとも必要なものとされてきました。しかしながら、今後は、社会環境の変化や新

たな時代の動きを的確に把握し、地域の課題に取り組み幅広い視点による地域特性を反映させた先進的かつ個性的な施策を企画立案、事業実施、事業評価できる能力が求められます。

- ア) 常に問題意識を持ち、自ら知識や技能の習得をする職員
- イ) 専門的知識、広い視点、豊かな感性を持った職員
- ウ) 時代や環境の変化に瞬時に察知し、新たな施策を企画立案できる職員
- エ) コスト、成果を常に意識する経営感覚を備えた職員
- オ) 仕事に情熱とビジョンを持った行動力のある職員
- カ) 情報の収集・分析・処理能力・IT活用能力など高い資質を持つ職員

(2)行政課題に対する先見性ある判断や意志決定、危機管理ができる職員

地方分権社会にあって、地方自治体として自立的、自発的に地域住民が参画し、行政と地域住民の協働による地域づくりを進めるためには、行政課題に対する先見性ある判断や意志決定、危機管理のできる能力が求められます。

- ア) ものごとの妥当性や適否を正しく識別し、状況把握や手段、方法等を的確に選択し、行動できる職員
- イ) 予期せぬ出来事において、取り得る対応を即座に判断し、住民の生命、身体、財産の保護を基本に適正な対応ができる職員
- ウ) 予期せぬ出来事においても、法令の規定に従い対応し、いざというとき、毅然とした対応のできる職員

(3)住民がまちづくりの主体であるとの認識をもった職員

常に町民の立場で物事を考え、地域の状況を把握し、町民がまちづくりの主体であるとの認識をもち、町民と協働してまちづくりを進めることが大切です。

- ア) 地域の状況を把握し、住民と話し合える職員
- イ) 地域の課題を積極的に発言できる職員
- ウ) 住民の立場に立って物事を考え、行動できる職員
- エ) 地域の特性を活かし自然や文化を伝承していく職員

(4)住民に公平・公正・誠実に対応し、信頼される職員

常に自己研鑽と意識改革に取り組み、住民に等しく誠実に対応し、住民から信頼される

職員となることが大切です。

- ア) 地方公務員としての高潔なモラルを兼ね備えた職員
- イ) 役所のしがらみや倫理観にとらわれることなく、住民の立場で物事を考えることができる職員
- ウ) 地域に誇りと愛を持ち、地域を理解し地域を創造することができる職員
- エ) 住民との信頼関係を築きコミュニケーションがとれる職員

(5)自らの責任で考え、新たな課題に挑戦する職員

職員は、行政のプロとして事務の執行や施策決定に際しては、住民が容易に理解できるようわかりやすく説明を行う必要があります。そのためにも、それらに対応できる専門的な知識、技術等を身につけるとともに、強い責任感と新たな課題に挑戦していく姿勢が求められます。

- ア) 課題に積極的に対応し豊かな想像力をもつてのぞむ職員
- イ) 前例にとらわれることなく柔軟な発想と行動力がある職員
- ウ) 住民に対して適時適切な情報提供とわかりやすく説明する知識や表現力を身につけた職員
- エ) 業務を最後まで責任をもって遂行し、周囲から頼りにされる職員
- オ) 行政組織の一員として職場でのチームワークを大切にする職員

2 職員に必要な意識と能力

(1)職員に必要な意識

町民本位・協働	・常に町民、地域の発展を考え、行動する意識
経営感覚的な意識	・経営的な感覚で業務に当たり、妥当性、有効性、効率性などを常に考え、求められるサービスを迅速かつ適確に提供する意識
情勢適応意識	・社会情勢の変化や多種多様な住民ニーズに対応できるように常に情報を敏感に察知し、将来を見据えて行動しようとする意識
自己成長意識	・自らあらゆる機会をとらえて能力の向上を図り、成長していこうとする意識
チャレンジ精神	・常に問題意識を持って業務に取り組み、それを乗り越えようとする意識

(2) 重点的に育成すべき能力と役割

政策形成能力	・時代や環境の変化を悦敏に察知し、新たな施策課題を発見し、有効な方策を企画立案できる能力
政策決定能力 意思決定能力	・行政課題に対する先見性ある判断や意思決定できる能力 ・物事の妥当性や適否を正しく識別し、状況把握や手段、手法を選択するために必要な能力
経営能力 組織管理能力	・社会情勢の変化、組織の目標を的確にとらえ、部下を統率し、円滑な行政運営を行う組織管理能力
職務遂行能力 専門能力	・行政課題や目標を達成するために、創意工夫や改善を重ね、業務を推進し、期待される効果を達成する能力 ・職員としての専門的知識。住民ニーズと行政知識をつなぐための能力、情報化対応能力等
指導育成能力	・所属職員の能力を適正に把握し、指導育成できる能力 ・事務事業を進捗させるにおいてリーダーとして業務の計画的な遂行と進行管理を行う能力
折衝交渉能力	・物事を説明する力がありかつ説得をし、理解を得る能力
法務能力	・業務を法律的な視点からとらえ、必要な独自の制度を作成、実施していくための法制執務に関する能力

(3) 職層別に望まれる役割と能力・資質

課長級	・政策決定能力、行政経営能力、部門管理能力等
参事及び課長補佐級	・政策立案能力、組織管理能力、意思決定能力、折衝交渉能力等
係長級	・担当業務についての専門能力、政策立案能力、折衝交渉能力 指導育成能力等
主任級	・担当業務についての専門能力、課題発見能力、事務改善能力 職務遂行能力及び後輩指導力等
主事及び主事補級	・担当業務についての専門能力、課題発見能力、事務改善能力 職務遂行能力

第3章 人材育成の方策

1 人事管理

(1) 職員採用と人材確保

職員採用に当たっては、一般的知識・専門的知識についての筆記試験の成績もさることながら、面接等によって公務に対する意欲・意識を重視し、向上心のある人材で、協調性があり幅広い視点を持った環境の変化に対応できる人材を確保する必要があります。

また、地方分権の進展に伴う行政の高度・専門化や行政需要の複雑化に対応するため、任期付職員の採用等により多様な人材の確保も図っていく必要があります。

- ア) 人物を重視した採用試験制度の導入を検討
- イ) 採用したい人材を明確にした採用情報の提示
- ウ) 選考採用制度の活用と競争原理の導入
- エ) 中途採用、障害者雇用枠、高齢者雇用の導入

(2) 人事評価制度構築のための取組

これまでの成績主義に基づかない、一律年功序列的色彩の濃い人事管理は職員間の競争原理も働きにくく、組織としての活力も低下する傾向にありました。しかしながら、地方分権型社会における複雑・多様化する住民ニーズに対応できる職員能力開発や意識改革のためには、個々の業務能力、研修研鑽の成果、職務実績が反映される人事評価制度が必要になってきます。

そのため、職員個々の適正・能力・実績を正當に評価する方法や評価に見合う適切な処遇などを検討し、職員の意欲とチャレンジ精神を引き出す、公平公正かつ透明性と妥当性のある人事評価制度を検討していきます。

- ア) 自己評価制度の検討
- イ) 人事評価制度の検討

(3) 個性的な能力開発と自己意識の改革

これからの自治体職員は、創造的に政策やプロジェクトを組み立てていく姿勢や、独創性豊かな行政施策やサービス展開も重要な要素になります。一方経常的な業務であっても専門性が高まっている状況から専門的な研修体制も必要になります。これらを踏まえ、職員の特性や個性を十分に活かせる能力開発に努めてまいります。

また、全ての職員が仕事に対する能力を向上させるために自己啓発意欲を持ち、達成

感を得られるような職場環境も大切な要素となります。

- ア) 専門的研修への参加と公正な評価
- イ) 行政範囲に留まることのない幅広い各種専門研修への積極的参加

(4)人材の異動管理による能力開発

人事異動が職員一人ひとりの能力を十分に発揮できる機会となるよう、職員の能力、適性の評価方法等、専門性の高い職にある職員の異動のあり方を検討し、能力、適性に応じた人事異動に努める。また、高度化・多様化する住民ニーズに的確に対応し、職員の潜在能力の開発や職務能力の向上を図り、組織を活性化していくため、職員の意欲、適性、能力を把握し、適材適所に異動配置するための経歴管理と基準づくりを検討する。

- ア) 経歴管理の設定(採用から10年まで養成期間、その後の10年発揮期間)
- イ) 自己申告、庁内公募制の導入
- ウ) 管理監督者裁量の拡大
- エ) 異動基準の検討

(5)女性職員の登用

男女共同参画社会実現のためには、様々な立場や考え方を持った個人の人権を尊重するとともに、性別を問わず、意欲と能力のある人材の確保、育成が重要な要素となってくる。これには、女性職員の能力を十分に活かし、女性職員の職域や業務の拡大、研修への参加機会の確保など女性職員の能力開発をバックアップするとともに、施策や意思決定を要するポジションへの積極的な登用に努めるものとする。

- ア) 男女格差のない人事管理の推進

2. 職員研修方針

「聖籠町が求める職員像」の実現を図るため、職員一人ひとりが行政のプロとして経営感覚を身に付け、町民ニーズに即応し、政策形成に繋げていくチャレンジ精神旺盛で健康な職員の育成を目指し、各職場と一体となり、職員の能力開発や資質向上のための支援に積極的に取り組んでいくものとする。

(1)自己啓発の支援

自己啓発とは、職員が自分に必要な知識や能力について自ら認識し、自分の意思をも

って能力の開発のため学習することであり、その促進を図ることは、職員の能力開発を進めていく上で最も基本的な方策と言えます。

- ア) 通信教育等受講への支援
- イ) 資格取得奨励費の検討
- ウ) 情報提供の充実
- エ) 自主研究グループの育成・支援
- オ) 管理監督者の理解と支援

(2) 職場研修(OJT)の推進

職場研修とは、職場において、職務を通じて行われる研修すなわち、職場の上司・先輩が、職場内で仕事をしながら、報告、命令等の機会を捉えて、その仕事に必要な情報や経験等を計画的に教える研修であり、自己啓発と並んで最も効果的な方策と言えます。

- ア) 管理監督者層の人材育成
- イ) OJTマニュアルの検討

(3) 職場外研修の充実

時代や環境の変化に即応した実務的、専門的知識や技術を習得するための研修は効果的であり、職員研修計画を策定し、これに基づいた研修を実施していく。

- ア) 基本研修の整備
- イ) 特別研修制度の整備
- ウ) 専門研修の充実と研修希望制度の導入
- エ) 講師養成研修の導入
- オ) 派遣研修(国・地方公共団体等)、民間職場研修等の導入

3. 職場環境

(1) 職場内コミュニケーションの活性化

職場でのコミュニケーションを活性化するためには、組織の目標を共有化したうえで、職場のなかに相互啓発的な雰囲気を作り上げることが重要です。特に、所属を管理する所属長が職員を育成し、職場を活性化することを自らの職務と認識し、積極的に能力を発揮できる職場環境づくりを行うことが必要となります。

- ア) 職場ミーティングの開催
- イ) 情報の共有化の徹底

(2) 町民との交流を通じた意識改革

職員が積極的に住民との対話の場に出向き、地域の課題を住民と同じ目線でとらえ、一緒にまちづくりを進めていくという意識と姿勢を持つことが必要となります。

- ア) 行政情報の積極的な発信と情報の共有化の推進
- イ) 住民と行政が協働するネットワークづくりの推進
- ウ) 地域活動への職員の積極的な参加を奨励する。

(3) 働きやすい職場環境づくり

職員が意欲的に仕事をするためには、ワーク・ライフ・バランスの実現が重要です。そのために、各種健康診断・相談体制の充実、メンタルヘルス、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの対策、育児や介護制度の周知徹底、休暇取得の促進等、組織的な支援体制の充実に努めます。

- ア) 職員健康診断の実施
- イ) 職員が気軽に相談できる体制の整備
- ウ) メンタルヘルスセミナー等の開催
- エ) セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント対策の充実
- オ) 時間外労働の削減と年次休暇取得促進のための快適な職場環境の整備

第4章 人材育成の推進

1. 研修体系の整備

人材育成基本方針を踏まえた年度毎の研修実施計画を策定し研修体制を整備します。職場内研修にあたっては、課長をリーダーとし、職場内での議論等を通じて、職場研修の年間計画や職場業務の能率向上に関する職場研修の目標を設定するなど、研修主管課との連携を図りながら職場研修の運営を進めます。

2. 管理監督者の役割

管理監督者は、その存在そのものが部下に大きな影響を与えます。自らの意識と行動が、職員の意欲や職場の雰囲気大きく左右するものであることを十分認識する必要があります。更に、部下を指導育成すべき責務を深く自覚し、自らも一職員として自己の能力向上に努めていかなければなりません。更に職員が学ぶ意欲と問題意識をもって取り組めるよう導き、加えて適切な指導を与えることが必要です。このためには、指導力、統率力、先導力を高めることが不可欠です。

3. 組織の役割

組織における人材育成が効果的に行われるためには、研修の場・意思疎通の場をもった体制づくりを進め、職員一人ひとりが組織の重要な一員であるという強い自覚を持った行動や取り組みができるように問題意識、学習意欲、使命感を高める意識啓発を行うことが必要です。

4. 職員個々の役割

町の業務は、住民要望に沿って対応することから、事務事業も多種多様にわたり、これに従事する職員にも多くの職種が存在することになります。これら多くの職種の特殊性と重要性を全職員が認識することにより、必然的に担当する業務の質を高めることになることを全職員は理解する必要があります。

5. 人材育成基本方針の推進

本基本方針に基づき実施する具体的な取り組みの進捗情報を常に公表するとともに、効果的な人材育成を推進するため、社会情勢の変化等による内容の見直しを適宜行うものとします。