

山都町人材育成基本方針

平成18年3月策定

山 都 町

1．人材育成基本方針の趣旨

国では、少子高齢化社会の進行による社会保障制度の問題や膨大な財政赤字の累積による厳しい財政状況の中、行政改革を最重要課題の一つとして進められ、地方においては地方分権の推進により町村合併と権限委譲が進行し、地方自治体の行政事務は増加する一方、行政改革の大きな柱である公務員制度改革では、公務員数の削減を前提に公務員制度の見直しにより公務員自身の意識・行動自体の改革が求められています。

こうした厳しい環境の中で、増大する行政事務を遂行しながら、住民本位の行政を実現するためには、事務の効率化を図るとともに、職員自身の資質の向上を目指し、人材育成を積極的に取り組む必要があります。

山都町では、職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを改めて認識し、町の主役である住民にとって身近な行政サービスの担い手であるという心構えを持って、意欲的に職務に取り組むことが重要と考えています。

ここに、時代の変化に対応できる職員の能力・資質の向上を図るべく、人材育成を積極的に推進するための方針を策定しました。

2．山都町が目指す職員像

(1) 全体の奉仕者として自覚と責任をもち、町民に信頼される職員

公務員は、全体の奉仕者であるという基本を忘れず、常に責任のある行動を心がけ、町民から信頼される職員を目指します。

(2) 意欲的に職務に取り組む、町民の立場に立って行動する職員

仕事に対して意欲的に取り組み、親切で、思いやりがあり、豊かなコミュニケーションによる町民の目線で行動する職員を目指します。

(3) 常に自己啓発に努め、幅広い視野と豊かな創造性をもつ職員

行政のプロフェッショナルを自覚し、業務遂行と問題解決のための能力を高め、町行政の中長期的な視野を持ち、柔軟で創造豊かな発想ができる職員を目指します。

(4) 効率的な行政運営を心がけ、計画的に職務を遂行する職員

行政運営のコスト意識を持ちながら事務の効率化を図り、計画的な事務の遂行に努める職員を目指します。

3 . 職員に求められる意識と能力

(1) 全ての職員に共通する項目

行政職員としての自覚と倫理観

公務員としてどのようにあるべきか、どのように行動すべきかという意識を常にもつ。

行政全般に関する問題意識と情報収集力

担当する業務、職場の現状に満足することなく、改善の意識を継続させ、情報の収集、管理に努め、活用する。

行政政策・施策の立案と実施する能力

将来の行政需要の予測、達成すべき目標の実現のために、現状分析を踏まえた政策施策を立案、提案し、それを具体的に行動し、実行する。

組織内外での折衝・交渉・調整する能力

行政目標の達成のために、組織内や対外的な場での意見の相違や利害の対立を解決するため、関係者との折衝や交渉、調整を行う。

(2) 階層毎に求められる項目

職	能力
主事 技師	担当業務内容の理解、知識技能の習得 実務の正確さ、迅速な処理、誠実な対応 上司への報告、連絡、相談
主査	業務に対する自信・責任 実務の改善・工夫、 職場での協調性、後輩の指導
主幹 係長 課長補佐	実施計画の作成、実務の遂行 高度な専門的実務の処理 後輩の指導・育成 係の管理運営又は課長の補佐
審議員 課長	施策の構想及び遂行 関係機関との調整、連携 部下の指導、管理、育成 課の管理運営

4 . 人材育成に向けた総合的な取り組み

人材育成を実効あるものとするためには、単に研修を充実するだけでなく、職場における様々な場면을人材育成のために活用することが必要です。そのためには、職員自身の主体的な取り組みと職場の学習機会の提供や学習的風土づくりの全庁的、総合的な取り組みを併せて推進することが重要です。

(1) 職場環境づくり

組織風土や環境は、職員の職場における生活態度や行動に大きな影響を与えます。職員一人ひとりが積極的に町政に関わって、意欲的に仕事を行えるような職場環境づくりが必要です。

職員提案制度の導入

職場や各種事務事業に対して職員が改善意見や提案する機会を設けることにより、部局を超えた職員の多彩な発想を引き出し、日常業務に関する改善意欲を継続させ、既存の制度の充実や見直し、事務量を減らすための改善意識の形成を図ります。

組織目標管理制度の導入

各組織（係・課）ごとの短期・中期・長期業務目標を立て、実行し、点検する中で職場の士気を高め、創意工夫を促し、効率的な行政運営を図ることができます。

学習・研修成果の発表

職員の自己啓発や自主研究グループ活動等の成果について発表する機会を設けて、自己啓発の意欲を高め、その成果を広く全庁内に普及を図り、他の職員の学習意欲を喚起します。

グループ制度の検討

職員数の削減、定員管理の適正化が推進される中、限られた人数、限られた予算で業務を遂行するために、縦割りの組織から係や課の横のつながりといった組織運営が重要となります。係員のグループ制度は、縦割り意識の弊害を防止し、全職員の参加意識を形成すると共に職員の個々の能力を引き出し、組織の活性化につながります。

(2) 系統だった人材育成の確立

人材育成を効果的に推進するためには、職員採用から人事異動、昇任昇格、退職に至るまでの系統だった人事管理を確立し、個々の職員の能力を最大限引き出し、伸ばすことが必要です。

計画的な職員採用と人事異動計画の推進

職員数の削減という大前提のもとに、行政サービスを低下させることなく、必要最小限の職員を確保のために計画的な職員採用計画を策定し、事務事業の見直しや計画的な異動ローテーションを行いながら人員配置を検討し、行政運営の効率化を図ります。

自己申告制度と庁内公募制度の導入の検討

職員が所属長等の面談を通して、自己の能力や適性を踏まえて意見、希望を申告し、また、新たな業務や特定ポストの公募といった制度の導入により職員の能力開発や適正配置に反映し、組織の活性化に努めます。

研修成果の効果測定と任用への活用

各種研修の成果について適正な効果測定を実施し、任用に活用することにより、職員の自己啓発、研修参加への意欲を高めます。

適正な人事評価制度の導入の検討

勤務実績や能力を体系的に整理し、適正かつ客観的に評定できる制度の導入を検討します。人事制度を機能させる要件として「公正・公平」、「透明性」、「納得性」が挙げられ、評定者訓練・研修による評定結果の信頼性を高め、個人面談の実施や評価のフィードバックを取り入れながら、職員の育成や能力開発につながるよう、また、必要な人材の確保と能力を培った職員が組織で最大限に活躍できる制度が必要です。

女性職員の育成と登用

男女共同参画社会の実現に向けて、男女の社会的性差別をなくし、女性職員の管理監督者への登用に努め、計画的に多様な職場配置による能力開発、人材育成を図ります。

(3) 人材育成へ向けた推進体制

人材育成の総合的な取り組みを推進し、職員の意欲的な自己啓発の取り組みを促すために、管理監督者の自覚や部下に対する適切な指導、助言と人材育成担当部門の総合的な支援、推進体制の整備が必要です。

管理監督者の役割と管理能力の向上

職員の能力発揮は、職場の管理監督者の役割が重要です。管理監督者の存在は部下職員の仕事に対する意欲、効率等に大きく関係し、職場のイメージにも影響を与えます。管理監督者が自覚と責任を持ち、職員の育成に努めるよう指導力と統率力の向上を図ります。

人材育成担当部門の充実

人材育成を効果的・系統的に推進していくために、人材育成に関する総合的な連絡調整、管理を行い、職員ニーズの把握や人材育成にかかる業務の充実、体制の整備に取り組みます。

5 . 職員研修の充実と多様化

職員研修は、自身が自発的に取り組む自己啓発、職場において上司、先輩等が仕事を通じて行う職場研修、日常の職場を離れた場所で行う職場外研修があり、それぞれの研修の特性を踏まえ、研修内容の充実、多様化を図りながら、総合的な能力開発につながる方策を検討する必要があります。

(1) 自己啓発

人材育成の基本は、職員個人の意欲的、主体的な取り組みが必要で、自己啓発のきっかけづくりや自己啓発に取り組みやすい組織風土づくりを推進します。そのために自己啓発のための機会、情報の提供や学習、研修成果の発表の場を提供することに努めます。

自己啓発のきっかけづくり

民間や大学、他の自治体との交流や研修、学習の機会・情報を提供し、自己啓発の必要性を認識する契機を与えます。

自己啓発に取り組みやすい職場風土づくり

職員の自主的な学習・研修活動に対する支援、制度の充実を図り、自己啓発に取り組みやすい職場での協力、理解が得られる体制を整備します。

(2) 職場研修

職場研修は、毎日の業務の中で実践的、効果的な人材育成の場です。日常的に職員個人の特性に応じた個別指導が可能であり、自らの業務の再点検を行うことができます。

管理監督者の啓発

部下の指導育成は、管理監督者の務めであり、管理者としての職員の自覚を促すために研修等を通じて管理監督者への啓発、部下職員の指導育成のノウハウの習得に努めます。

職場研修マニュアル等の作成・活用

職場、職員のタイプ別の研修のあり方を示し、管理監督者の部下への指導育成マニュアル等の作成を検討します。

(3) 職場外研修

職場外研修は、本来の職場を離れて一定期間集中的かつ体系的に必要な知識や技術を学習する一方で、他の職場や他団体などの人々との交流により相互に啓発し合える機会としても必要です。

研修所研修等

知識技術の体系的な学習や高度専門的な学習に効果があり、市町村職員中央研修所（市町村アカデミー）や全国市町村国際文化研究所といった研修機関、電源地域振興センターはじめ民間の研修機関の利用の促進を図ります。これは、参加者の他団体等との交流や相互啓発の効果が見込まれます。

派遣研修

国や県等への派遣は先進的な行政手法の習得、幅広い視野の滋養に役立ち、その他民間等への派遣も経営理念や住民サービスの充実を図るために有効と

考えます。

広域での研修

例年、町村会や上益城広域連合主催による階層別、目的別研修が実施され、職員研修の中心的な位置を占めていますが、今後も研修内容の充実を図り、他団体との交流も行いながら多角的な視野を養っていきます。

職種に応じた研修

社会情勢や住民のニーズに応じた多様で高度な専門能力や特定の分野における能力の養成に努めることが必要となっています。保健福祉関係専門職員や技術職員などの職種別研修の検討をします。