

山元町人材育成基本方針

平成18年3月

目 次

方針策定の背景と基本的な考え方	1
1 背景と位置付け	1
2 人材育成の重要性	2
3 方針策定の目的	2
4 これからの地方行政に求められるもの	2
(1) 町民本位の行政運営	2
(2) 地域の実情に応じた個性ある政策の実施	2
(3) 効率的な行政運営	3
(4) 町民に信頼される透明性のある行政運営	3
人材育成の方向	3
1 求められる職員像	3
2 職員に求められる能力	3
(1) 政策形成能力	3
(2) 法務能力	3
(3) 情報化対応能力	4
(4) 公務マインド(意識・姿勢)	4
(5) 職位別に必要とされる能力	4
人材育成の方策	4
1 職員の能力開発	4
(1) 自己啓発	5
(2) 職員研修(OJT)	5
(3) 職場外研修(OFFJT)	5
(4) 職員提案制度の活用	5
(5) 自主的なグループ研究活動への支援	5
(6) 職員の地域活動等への参加促進	6
2 採用	6
(1) 採用試験情報の広報活動の充実	6
(2) 人物重視の採用試験	6
3 配置管理の充実	6
(1) 経歴管理(ジョブローテーション)の設定	6
(2) 複線型人事管理制度の検討	6
(3) 適材配置	7
4 人事評価制度の検討	7
5 昇任	7
人材育成の推進	7
1 管理監督者の役割	7
2 職員の役割	7

方針策定の背景と基本的な考え方

地方分権時代において、多様で高度化する行政課題に的確に対応していくためには、高い知識や技術を持つスペシャリストや管理マネジメント能力に優れたゼネラリストなど、様々な能力や知識、技術を持つ多彩な人材を育成していく必要があります。

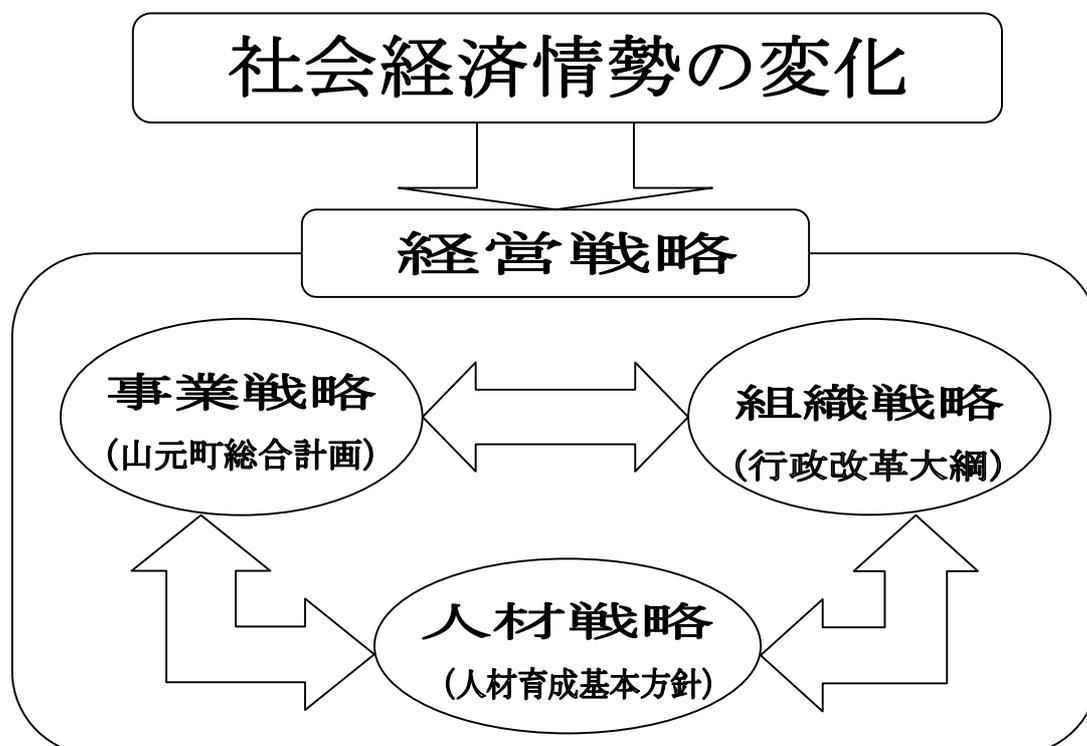
そのためには、職員一人ひとりの個性を尊重し、長所を伸ばしつつ、その持てる能力を十分に生かせるような総合的かつ戦略的な人材育成への取り組みが必要です。

1 背景と位置付け

少子・高齢化、国際化、高度情報化、住民の価値観の多様化など、地方自治体を取り巻く社会経済情勢が急激に変化している中で、地方分権が推進され、自らの責任と判断で、行政に求められる役割と責務を認識し、新たな時代に対応した地域づくりを推進していくことが求められています。

本町では、こうした環境の変化に対応していくため、事業戦略となる山元町総合計画を策定、また、組織戦略となる「山元町行政改革大綱」の見直しと集中改革プランの策定に着手し、新たな行財政改革への取り組みを進めているところです。

そして、これら事業戦略や組織戦略を実効性のあるものとするためには、実際に携わる職員の「人材戦略」となる人材育成基本方針が必要であり、効果を発揮するためには、これら3つの戦略が密接に連携することが必要となります。



2 人材育成の重要性

行政運営には、企業と同様、「人」「もの」「金」「情報」「時間」の5つの資源が必要とされますが、この中で「人」以外の4つの資源をうまく使いこなせるかどうかは「人」次第であることから、「人」が一番重要な資源といえます。

組織における人材とは、優れた能力を備え、それを職務の中で十二分に発揮して、組織目標の達成に貢献できる職員のことであり、そのような職員を育てることが人材育成です。

今、地方分権の進展による権限の移譲、高度化・多様化する町民ニーズと、今後、行政の役割が増えることが予想される一方、景気低迷による厳しい財政状況下にあっては、「もの」「金」の資源の大量投入は不可能であり、人的資源の大量投入についても、定員の抑制が求められている現在においては難しい状況にあります。したがって、これからの行政にあっては、少数精鋭主義による効率的な行政運営を担える人材を育成していくことが、直接、町民への質の高い行政サービスを提供する上で重要となります。

3 方針策定の目的

町では、これまでも人材育成への取り組みを行ってきましたが、総合性を担保する全庁的取り組みという点においては、必ずしも十分とはいえない状況でした。

このことは、組織内で人材育成を最重要課題とする認識が真に共有されてはいなかったため、職員の自己啓発意欲を向上させるような職場の学習的風土づくりが不十分であったといえます。

「山元町人材育成基本方針」は、本町の抱える様々な行政課題に適切に対応し、住民福祉の一層の向上を図るため、本町が求める職員像を明らかにするとともに、その実現のために必要な能力開発への取り組みを総合的視点から定め、今後の本町の人材育成の指針とするものです。

4 これからの地方行政に求められるもの

これからの地方自治体は、「分権と参画」という大きな潮流と要請の中で、これまで以上に行政の第一線として、より積極的かつ主導的な役割を担うことが期待されており、自ら考え行動する自治体へと変革を迫られています。

地域固有の政策課題を自らの知恵で解決するとともに、地域の優れた特性を最大限に生かし、個性と魅力あふれる地域づくりを推進するためには、行政が地方自治の主体である町民と連携し、町民の信頼のもとに地域に根ざした政策を担っていく必要があります。

真の地方自治の確立と住民福祉の一層の向上を目指して、これからの行政運営に求められるものとして以下の4項目を設定します。

(1) 町民本位の行政運営

高度化・多様化する町民ニーズに的確かつ迅速に対応し、町民満足度の向上につながる町民本位の行政運営

(2) 地域の実情に応じた個性ある政策の実施

地域の課題解決に向けて、地域の特性を生かしつつ、先見性のある政策の実施

(3) 効率的な行政運営

厳しい財政状況の中、最小の経費で最大の効果を上げるためのコスト意識や経営感覚を持った効率的かつ戦略的な行政運営

(4) 町民に信頼される透明性のある行政運営

政策の企画、変更、評価等の各段階で情報公開を積極的に進め、町民コンセンサスの確保と町民への説明責任の明確化

人材育成の方向

人材育成を行うに当たっては、求められる職員像と、その職員像が持つ個別能力についてを明らかにし、その能力の開発・向上を目的として行う必要があります。

1 求められる職員像

方針策定の趣旨を踏まえることによる、これからの求められる職員像としては、町民全体の奉仕者としての基本理念の基に、次のような職員像を目指す必要があります。

住民感覚、コスト意識を持ち、町民の視点で行動する職員
公務員としての高い倫理観を持ち、町民から信頼される職員
町民への説明責任を自覚し、透明性の高い行政運営を行う職員
広い視野と柔軟な発想を持ち、行政課題に的確に対応する職員

2 職員に求められる能力

職員に求められる能力は、担当業務の内容、具体的状況等により異なるが、ここでは、今後重点的に育成すべき能力を掲げることとします。

(1) 政策形成能力

政策形成能力は、一定の政策目標を立て、それを実現するために必要な枠組み・仕組みを作り上げる能力のことで、次のような各種能力の総合力として発揮されるものです。

業務に関する知識・技術

担当業務に必要とされる専門知識・技術、業務管理能力、関連する分野についての広い知見など

対人能力

折衝・交渉力、調整能力、部下指導育成能力

課題発見・解決能力

情報収集・分析能力、課題設定能力、制度設計・立案能力、法務能力、時代の方向をつかむ能力など

(2) 法務能力

物事を法的な視点からとらえる能力及び法制執務に関する知識等の法的実務能力であり、業務執行上の批判や不服申立て、住民訴訟などに適切に対処するためにも必要

な能力です。

(3) 情報化対応能力

情報化社会の進展に対応するための政策を形成し、実施していく上で必要とされる能力であり、業務を効率的・効果的に遂行するための情報通信機器等の活用能力を含むものです。

(4) 公務マインド(意識・姿勢)

高い公務意識

全体の奉仕者であることを深く認識し、公務員倫理に照らして自らを律していく意識

町民意向意識

町民の立場に立って仕事をし、地域や町民に貢献したいと思う価値観や意識

男女共同意識

男女共同参画社会の実現に向けて、事業執行や組織内においても男女平等の考えを深く浸透させようという意識

自己啓発意識

自らを育成しようとする意欲を持ち、日ごろから学習し、新しい知識等を吸収しようとする意識

環境保全意識

地球環境保全への十分な認識を持ち、環境問題に積極的に取り組もうとする意識

(5) 職位別に必要とされる能力

一般職

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、後輩指導能力等

監督職

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

管理職

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

人材育成の方策

人材育成は、狭い意味での研修のみならず、人事管理全般を通じて推進を図るものとされており、職員の能力開発と、採用、異動、昇任といった人事管理上の諸制度が相互に連携したものであることが必要です。

1 職員の能力開発

職員の能力開発は、職員自信が公務員としての自覚に根ざして取り組む自発的努力(自己啓発)と、職場において上司・先輩等が仕事を通して行う職場研修(OJT)、職場を離れて専門的・計画的・組織的に行う職場外研修(OFFJT)の3つの柱で推進します。

(1) 自己啓発

能力開発の基本は、職員が主体的に取り組む自己啓発であり、職員は職務の円滑な遂行のため、町民ニーズや社会情勢の変化などに常に注意を払い、幅広い視野と知識を養うなど、絶えず自己啓発に努める必要があります。

(2) 職場研修 (O J T)

職場研修は、職場において職務を通して行われる研修であり、職場の上司・先輩等が職場内で仕事をしながら、機会をとらえて仕事に必要な情報や知識、技術、経験等を計画的に指導するものです。

職員の能力は具体的な職務を通じて育成することが最も効果的であり、人材育成の最も重要な役割を占めます。

職場研修を進めるに当たっては、職場を学習の場、人を育てる場として、今後とも上司・管理職が、職場研修の目的と方法を個々の職員にに応じて明確にしながら取り組んでいくことが必要であり、上司・管理職共々自らの資質向上に向けた自覚的取り組みを推進する必要があります。

(3) 職場外研修 (O F F J T)

職場外研修は、職場を離れて行われる研修であることから、集中的に行うことができ、基礎的な知識・技術を体系的に学習したり、高度・専門的な知識・技術を習得する点で効果的です。

また、他の自治体の職員との交流や情報交換を通じて相互に啓発しあい、より幅広い知識や人間関係を得られる効果があるので、これまで行ってきた宮城県市町村職員研修所等で開催される研修への参加や、市町村アカデミー等の全国規模での専門研修への積極的な参加を促進します。

(4) 職員提案制度の活用

税収や国からの交付金等の伸びが期待できない中であって、自治体には限られた財源の下にできるだけ効果的かつ独創的な行政運営を行うことが求められており、職員個々の発想が自治体運営にとって重要な役割を持つようになってきています。

各職場で、職員が事務・事業に関する多様な政策案や改善方策を、提案しやすい場の設定等の環境づくりをさらに進めるとともに、優れた提案については将来の施策に反映させるなど、「職員提案制度」の活用を促進します。

(5) 自主的なグループ研究活動への支援

職員提案制度と相まって、自治体を取り巻く環境や情報などを的確に分析し、行政運営に生かしていくことが必要です。情報化社会の進展に伴って、複雑、高度化する情報をタイムリーに分析、理解し、適切に活用していくため、組織を越えた研究体制が望まれています。ややもすると縦割りといわれる自治体の中では政策相互の連携と職員相互のネットワーク化が益々重要となることから、より柔軟で効果的な政策の発想を促すため、職員の自主的な政策研究グループの活動を奨励します。

(6) 職員の地域活動等への参加促進

少子・高齢化社会の進行のもとで、行政と地域・住民との協働で行うべき仕事が増大してきています。このような状況の中で、職員の住民との協創・協働の精神を培うとともに、住民や地域、各種団体等の意向を的確に把握し施策へ反映させるため、一人ひとりの職員の地域活動や社会貢献活動への積極的な参加を促進します。

2 採用

町民ニーズに対応できる基礎的・専門的知識を持ち、幅広い視野、柔軟な思考力を持った人間性豊かな人材を確保するため、次の事項を推進します。

(1) 採用試験情報の広報活動の充実

幅広い人材確保のため、多くの受験者を確保するための効果的な方法として、各種情報媒体を活用して積極的に採用試験情報を発信します。

(2) 人物重視の採用試験

本町の採用試験では、業務の遂行に必要な基本的能力の有無を判断するため、公務員として必要な一般的知識などについての教養試験、作文、面接試験等を組み合わせて実施しているが、合格者の画一化を避け、多様な人材を確保するために、面接試験の重視及びその方法など、人物を確実に把握するための試験方法を検討します。

3 配置管理の充実

人事異動は、様々な経験による能力の開発や活用を通じて、人材の育成と組織の目標を達成するための重要な手段です。

町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には、職員の意欲・適性・能力を把握し、適材適所に配置するための経歴管理と基準づくりを進めていきます。

(1) 経歴管理（ジョブローテーション）の設定

様々な職場・職務をバランスよく経験させ、その時々々の職に応じた適切な研修機会を提供するため、職務経歴や研修実績を適切に管理する経歴管理（ジョブローテーション）を導入し、計画的な人事異動を図ります。この場合、事務職と技術職の配置の流動化についても実施していきます。

(2) 複線型人事管理制度の検討

町民ニーズに的確に応えていくためには、幅広い職務経験や知識、また、政策形成能力や管理マネジメント能力を持つゼネラリストと、専門分野の業務について多くの経験と高い知識や技術を持つスペシャリストの育成が重要となることから、職員の意向や能力・適性を見極めつつ、複線型人事管理制度の導入について検討していきます。

複線型人事管理制度とは、既存の昇任制度のほか、専門的な特定分野等においての昇任制度を確立し、単線型の人事管理制度を複線型の人事管理制度とすること。

(3) 適材配置

人事異動が、職員一人ひとりの有する能力を十分発揮できる機会となるように、職員的能力・評価方法等を検討し、適材配置に努めます。

4 人事評価制度の検討

人事評価制度は、職員の日常の勤務や実績を通じて、その能力や仕事ぶり、適性などを、組織的、客観的に評価し、給与、昇進、配置、能力開発などの人事管理上の諸決定に役立てるもので、人材育成や組織の活性化を目的とする人事管理の基本となることから、導入を計画していきます。

5 昇任

「ポストが人をつくる」といわれるように、昇任してより困難な職務を担当することも、職員にとって能力開発の重要な機会です。

また、分権型社会への対応や行財政改革等の重要課題への取り組みを着実にを行うためには、従来にも増して、管理職に高い意欲と能力を有する人材を登用していくことが必要となります。

したがって、従来の年功序列的な昇任制度に対する不透明感を解消し、職員の意欲と参加を受け止めることができるような、納得性と信頼性のある手法を取り入れていきます。

人材育成の推進

人材育成を推進するためには、部局横断的に全庁一丸となった推進体制と全職員が自らの立場と役割を自覚した主体的な取り組みが必要不可欠です。

このため、人材育成推進体制を整備するとともに、職員それぞれの果たすべき責務を明らかにして、計画的かつ効率的に取り組んでいきます。

1 管理監督者の役割

管理監督者は、人材育成施策を具体的に実施していく上で極めて重要な役割を担っており、その人材育成に取り組む姿勢が職員の意識や職場環境に大きな影響を及ぼすことを自覚し、自己啓発への取り組みや各種研修への参加機会の提供など、職員一人ひとりの能力開発について積極的な支援を行っていく必要があります。

2 職員の役割

人材育成の基本は職員の主体的な自己開発であり、職員は、公務員であることは勿論のこと、職業人の責務として積極的に自己啓発に努めるとともに、職場の学習的風土の醸成に積極的に貢献していく必要があります。

平成18年3月策定
山 元 町