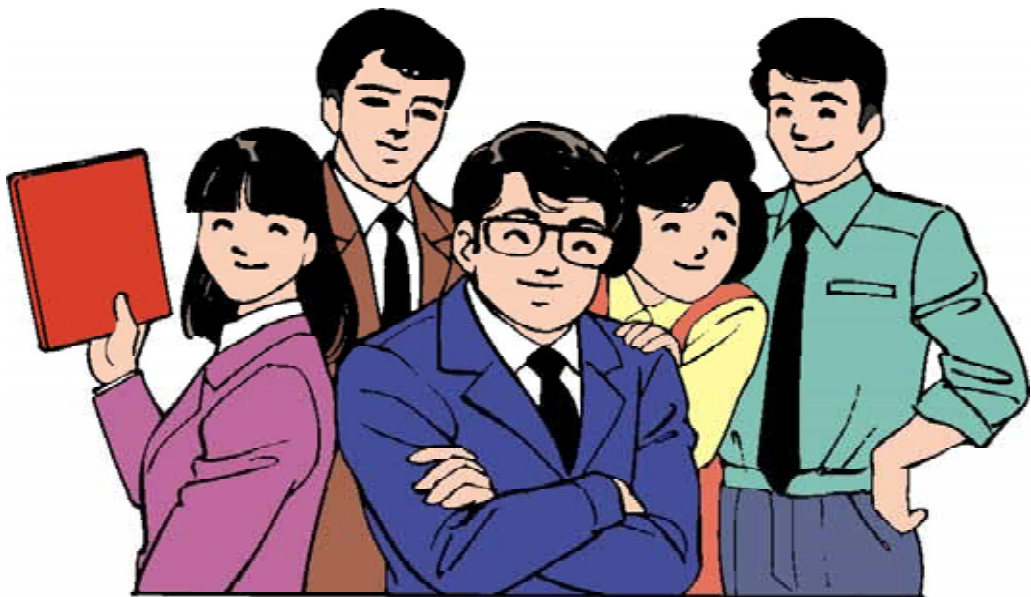


南部町人材育成基本方針

～ 町民から親しまれる職員をめざして
自分創造 未来創造 ～



平成 17 年 7 月 1 日
南 部 町

目 次

はじめに

- 1 人材育成基本方針の位置付け
- 2 人材育成の基本目標と町民から求められる職員像
 - (1) 人材育成の基本目標
 - (2) 町民から求められる職員像
 - (3) 階層別に求められる役割と必要な能力
 - (4) 人材育成システムの構築
- 3 能力開発
- 4 適材適所の人事配置
- 5 評価システムの整備
- 6 地方分権に対応する能力を養成するための重点目標
- 7 人材育成の職場風土づくり

おわりに

はじめに

地方分権という潮流の中で、地方自治体は、自己決定・自己責任の拡大など社会環境の大きな変化は、市町村における人材育成の方向性について、根本的な見直しの必要性を求めるものと認識しています。

これまで市町村行政の意識は、中央集権、中央指導に地方従属という社会体制の下で、国・県・市町村というタテの系列の中、上からの指示に従い言われたとおりの仕事をするというものであったと思われます。そして「自ら考え、自ら行う」という主体性より、日常業務を無難にこなすことがよき職員像とされ、またそのような人材の育成がされてきました。

しかし、地方分権の時代には、市町村においても政策を自ら立案し、それを議会や町民にわかりやすく説明しながら行政を進めることができる職員が必要とされています。そのためには、今後ますます多様化し複雑化する町民ニーズを的確に把握し、より一層創意工夫と専門的知識を持ったスペシャリストを育成することが求められることになります。

そのような中で、平成13年12月に閣議決定された「公務員制度改革大綱」では、能力実績主義が掲げられました。ここでは、職員を職務遂行能力に応じて等級に格付ける能力等級制度の導入や、能力・職責・業績を反映した新たな給与制度の確立、さらに能力評価と業績評価からなる評価制度の導入等、人材育成を図るための仕組みの整備や能力開発の機会の拡充などが提言されています。

南部町では、一つの事業者として、業務を通じて人を育てる職場環境づくりに努めるとともに、職員が持つ能力・可能性を最大限に引き出し活用していくため、職員研修の充実や人材育成に配慮した人事管理が求められることになります。

この南部町人材育成基本方針は、時代の要請の中で、南部町役場という組織力を最大限に発揮し、町民福祉の向上に寄与するとともに、人材育成の基本的な方針として策定したものです。

今後は、この方針に基づき、配置、能力開発、評価等の各制度を再構築し、分権時代にふさわしい人材の育成と組織力の強化に努めます。

1 人材育成基本方針の位置付け

南部町は、「水と緑が溢れるふれあい豊かな町づくり」を基本構想に、そこに暮らす人と人のふれあいを大切にし、訪れる人々が懐かしく感じ、心のふるさととして愛する場所になることを目指して町づくりが進められています。

今、少子・高齢化、高度情報化の進展に伴い社会は大きく変化をしています。

また、自己責任・自己決定の分権時代の下で、町は住民に対する説明責任を確保しながら目指すべき町の実現に向けて成果を導き出すための事業の推進、戦略的な組織運営を図るために、人材の育成について方向性を示すことが必要となっています。

このような中で、今回策定された人材育成基本方針は、これらの事業戦略及び組織運営の基本ツールとして活用を図るものです。

2 人材育成の基本目標と町民から求められる職員像

人材育成にあたっては、公務員は「全体の奉仕者」であるとの自覚と使命感を基本的な心構えとして、地方自治制度及び地方公務員制度の基本原則に基づきながら、取り組んでいくとともに、職員自身が具体的にイメージでき、よりわかりやすくするよう「町民から求められる職員像」を明確に定義することが必要です。

(1) 人材育成の基本目標

行政を担う者としての使命感に支えられた情熱と意欲を持った人材の育成

町民に対する奉仕者としての使命を自覚し、仕事に対しては失敗を恐れず、常に前向きに情熱を持って果敢に挑戦し、意欲的に自己啓発に取り組む職員の育成。

公務員としての責任を意識し、高い倫理観を持った人材の育成

町民に対する奉仕者としての自覚と高い倫理観を持ち、町民から信頼される職員の育成。

町民の視点で問題を捉え、町民の立場に立って対応できる人材の育成

町民の願い、悩みを理解しそのニーズを先取りしていける感性及び人間性を高めていくとともに親切で公正に対応できる職員の育成。

将来を展望した創造性豊かな行動力ある人材の育成

前例や既成概念にとらわれることなく、常に新しい観点から物事を考え、将来の見通しと問題意識を持って、行政環境の変化に素早く行動できる職員の育成。

(2) 町民から求められる職員像

行政分野を問わず、南部町の職員として町民から求められる職員像を次のように定義する。

公務員としての強い使命感を持ち、公平、公正かつ信頼される職員

町民と協働でまちづくりを進めていくためには、町民に公平、公正に対応し、信頼される職員が求められます。

主体的、積極的に課題に立ち向かう意欲に満ちた職員

社会が激しく変化する時代で問題を解決していくには、単に前歴踏襲だけでなく、常に自己啓発に努め、柔軟な発想と工夫により新たな解決方法を考え、課題を的確に解決していく職員が求められます。

高度情報化に対応できる職員

IT革命といわれる高度情報化社会では、インターネットを通じた情報の発信や受信が日常的に行われます。激しい情報化の進展に対応できるように、パソコンなどの情報機器を自由自在に操れる能力のある職員が求められます。

コスト意識を持ち、効果的、効率的に職務を遂行できる職員

地方自治体は、町民の税金を財源としていることから、有効に使い町民にとって効果的、効率的にサービスを提供することが使命であり、常日頃からコストの削減に努め、施策についても費用対効果を常に考慮して立案・実施し、行財政の改善に努める姿勢を持った職員が求められます。

ゆとりと笑顔をもって町民に接することが出来る職員

町民と同じ視線で物事を見ることができ、訪れる全ての方に率先して声をかけ、常にゆとりと笑顔を絶やさないで接遇できる職員が求められます。

(3) 階層別に求められる役割と必要な能力

基本的な役割として、参事、課長にあっては、マネジメント能力を発揮することが、また一般職員にあっては、専門的な知識を有し、個人の能力を発揮して職務を遂行することが求められますが、以下、階層別に求められる役割と必要な能力を示したものです。

・ 参事・課長職

求められる役割	必要な能力
課の統括者 町政の政策立案・執行の第一義的責任者 ・自部門の政策課題に対して、組織力を最大限に発揮させ政策遂行を実現する。 ・町政方針に基づき、課の目的・使命を明確に示し、組織力を最大限に発揮させ施策遂行を実現する。 ・職員一人ひとりの能力の発揮や人間的な成長を先導し、適切な職場運営を実現する。	・ビジョンを策定し、変革を推進する能力 ・企画立案する能力 ・政策決定する能力 ・意思決定する能力 ・人材を育成する能力

・主幹・主査職

求められる役割	必要な能力
行政サービス活動のリーダー ・課長の指示のもと、グループ内メンバーと目指す方向性を共有し、集団での円滑で効率的な事務事業遂行を実現する。	・人材を育成する能力 ・提案・提言する能力 ・論理的に思考する能力 ・建設的に議論する能力 ・説明する能力 ・自己開発する能力 ・仕事の進捗を管理する能力 ・情報を共有化できる能力 ・折衝する能力

・一般職員

求められる役割	必要な能力
行政サービス活動の推進者 ・職務の遂行に必要な専門的知識を有し、担当業務を正確かつ迅速に推進する。 ・組織の一員として課の課題を認識し、その課題解決に向けて積極的に協力する。	・提案・提言する能力 ・論理的に思考する能力 ・建設的に議論する能力 ・説明する能力 ・自己開発する能力 ・仕事の進捗を管理する能力 ・情報を共有化できる能力 ・折衝する能力

必要な能力の定義

能力	定義
政策形成能力	ビジョンを策定し、変革を推進する能力
	企画立案する能力
	提案・提言する能力
職	政策決定する能力
	意思決定する能力

務 遂 行 能 力		つ迅速な判断を行う能力
	目標を管理する能力	組織の目的・使命を明らかにしながら、目標達成までの過程を管理する能力
	論理的に思考する能力	法や例規を理解し、自己の職務の目的を論理的に思考する能力
	建設的に議論する能力	物事を発展的に考え、絶えず向上心をもって、より以上の結果を目指すための議論ができる能力
	説明する能力	ある事柄の内容、理由、意義などについて論理的な展開でわかりやすく説明する能力
	自己開発する能力	自分に要求されている技術や能力を自覚し、自分の価値を高めることができる能力
	仕事の進捗を管理する能力	仕事の進捗状況について、常に確認を行い、管理する能力
	情報を共有化できる能力	必要な情報を収集し、組織内共通の資源として活用できる能力
対 人 能 力	人材を育成する能力	部下の性格、能力を正しく把握し、部下の能力の向上を念頭に置いた課題や仕事の割り当てと、適切に指導や助言を行う能力
	折衝する能力	話すことで物事の調整や人に対する説得を行い、理解を得ることができる能力

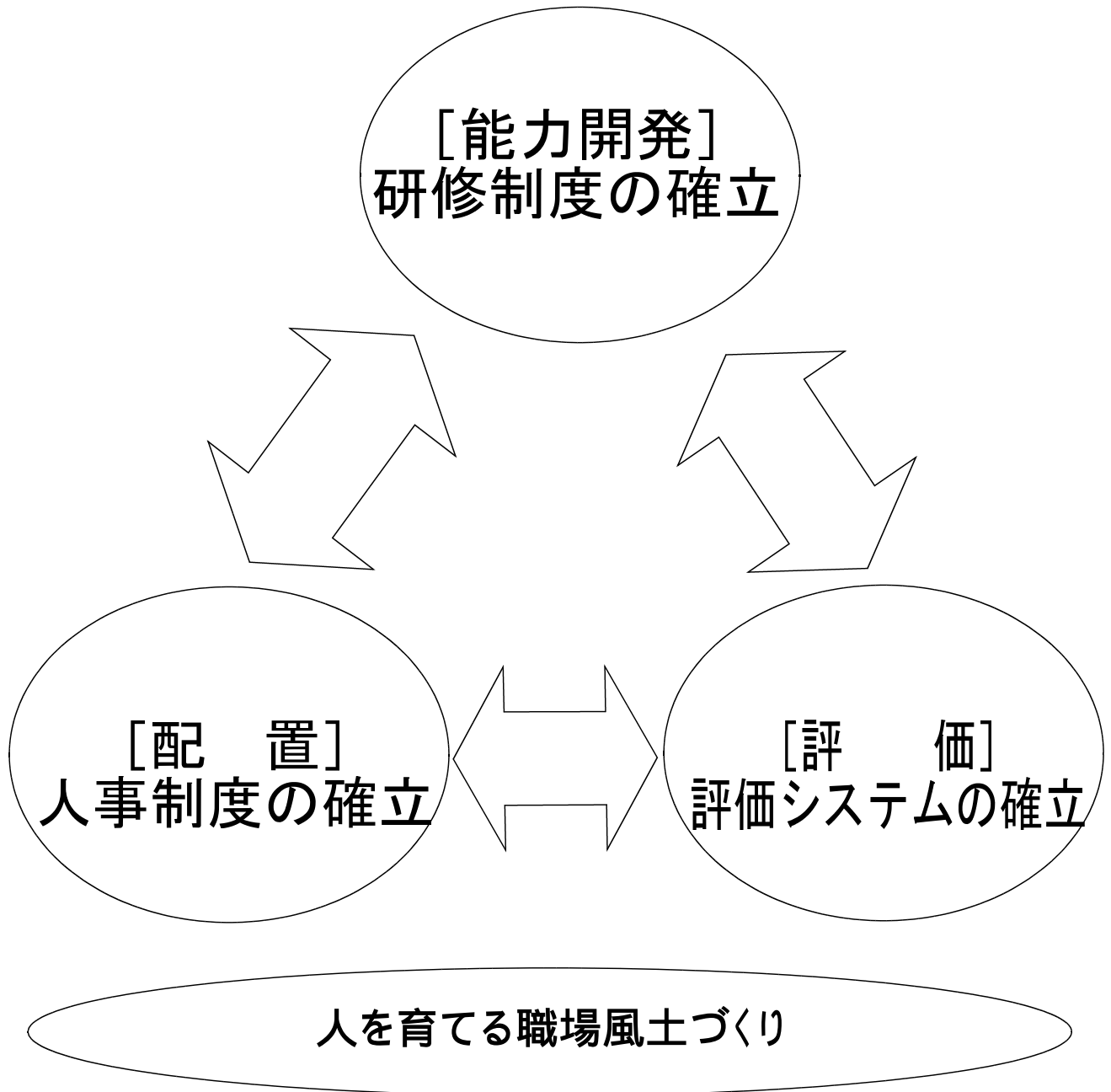
(4) 人材育成システムの構築

町民から求められる職員の育成のためには、職員の「能力開発」だけでなく、「配置」や「評価」といった人事管理を構成する各制度と、職場における人材育成に大きな影響を与える管理監督者の「職場管理」が、効果的に機能していることが必要になります。

南部町では、求められる人材を計画的に育成していくため、これら「能力開発」「配置」「評価」の3つのシステムを有機的に活用するとともに、「人を育てる職場風土づくり」を進めながら、人材育成を実効あるものにしていきます。

人材育成システムの全体像

～ 町民から求められる職員を育成するために～



3 能力開発

人材育成を効果的に推進していくためには、職員一人ひとりが人材育成の重要性を認識し自己啓発への取り組みや職場外研修への積極的な参加を心掛けるとともに、組織として支援するための職場の風土づくり、職員の能力育成・活用を図るための人事管理や、時代に合った職員研修の企画などを組織全体で取り組むことが重要になります。

したがって、今後の能力開発の実施にあたっては、これまでの職場外研修に加え、自主研修及び職場研修に重点を置きながら、職員が自ら学ぶための環境の整備に努めます。

自分を高める自主研修(自己啓発)への積極的な支援

能力開発する主体は、あくまでも職員自身であり、その源は自ら成長しようとする意欲です。このため、選択して受講する課題研修の実施や、自主研修に対する支援など職員個々に対して能力開発の機会を積極的に提供していきます。

【具体的な方策】

- ・ 庁内イントラネットの利用による研修情報の提供
- ・ 職場提案、職員提案制度の実施
- ・ 資格取得支援制度の導入
- ・ 職場内自主研究グループに対する支援

職場研修の活性化

日常の仕事を通じて、育てあうことのできる職場の果たす意義は大変大きく、職場内の実践的な能力開発機能を高めるため、職場研修指導者となる管理監督者を養成し、各職場で所属職員の効果的な指導・育成が図られるよう職場研修の充実・促進を図ります。

【具体的な方策】

- ・ 部下の指導育成を積極的に推進するため管理監督者への啓発と研修の実施
- ・ 実務に即したテーマについての監督者による職場研修の実施
- ・ 職場研修指導者の指定による部下育成責任の明確化

異なった組織への派遣研修の実施

県及び関係機関等との交流により異なった組織風土に触れることは、広い視野と柔軟な発想の育成に高い効果が期待できる。このため、外部との人的な交流を積極的に進め、優れた面を外から学び取る姿勢で能力開発に取り組めます。

【具体的な方策】

- ・ 県等他自治体への派遣研修の積極的な推進
- ・ 町外郭団体との人事交流の実施
- ・ 職員が自発的に行う地域福祉活動等への支援制度の導入

職員研修と職場管理・人事管理との一体的な取り組みの実施

能力開発は、職員研修だけでは決して十分とはいえず、日々の実践の場としての職場や職員の士気に大きな影響を与える人事管理との連携による一体的な取り組みによって、相乗効果を上げるよう取り組みます。

【具体的な方策】

- ・ 南部町職員研修委員会の機能の活性化と庁内講師の活用
- ・ 庁内講師など人材育成に貢献している者に対する考課制度の導入

4 適材適所の人事配置

適材適所の人事配置は、組織として最大の効果を得るとともに、職員1人ひとりの意欲を増進する効果もあり、人材育成の面での意味も大きい。

このため、人事ヒアリングや自己申告制度を取り入れることにより、職員の適性や能力、意欲などを十分に把握し、適材適所の人事配置に努めます。

5 評価システムの整備

人材育成型の人事管理を推進していくためには、職員一人ひとりの能力や実績、適正を客観的かつ公正に評価することが重要であり、それらを配置換えや昇任といった人事管理に反映し、職員の意欲増進を図ることが必要になります。

国においては、公務員制度の改革が進められていますが、動向を注視しながら勤務評定のあり方を検討し、職員の能力や実績をより正確に把握し、適正に評価が出来る方法を研究し、職員が納得できる評価システムの構築を図ります。

6 地方分権に対応する能力を養成するための重点目標

地方分権に対応する能力を養成する科目、講座を積極的に実施し、町民から求められる職員像、必要な能力を満たす職員を計画的に育成していくために、4つの重点目標を定めます。

・ 政策形成能力の向上

説 明	具体的方策
町民に密着した課題を政策として立案し、決定し、実施していく能力を、若い職員時代から育成していくとともに、地方分権化における自治立法のための政策法務能力を持った職員を養成します。	・ 創造性開発研修の実施 ・ 政策研究研修及び政策形成研修の実施 ・ 政策法務能力養成研修の実施

・ マネジメント能力の向上

説 明	具体的方策
組織目標の達成に向けて、人や業務を管理するマネジメント能力を高めます。	・ マネジメント能力向上研修の実施 ・ 危機管理能力養成研修の実施 ・ メンタルヘルス研修の実施

・ 職務遂行能力の向上

説 明	具体的方策
複雑化、多様化する日常業務を的確に遂行していくための、知識、技術を高めます。	・ 法令知識研修の実施 ・ 文書実務研修の実施 ・ 財務知識研修の実施

・ 対人関係能力の向上

説 明	具体的方策
町民との関係の中で、また職場の中で相互の主張を正確に伝え合い、良好な人間関係を築く能力を養います。	・ 接遇研修の実施 ・ コミュニケーション能力向上研修の実施

7 人材育成の職場風土づくり

職員の役割

職員の能力を開発し、公務能率を向上させることは、南部町の公益を増進するために欠くことのできない条件であると同時に、職員自身の利益でもあります。職員は、職業人としての責務として自ら自発的に能力を高めるための自己啓発に努めなければならない。

管理監督者の役割

管理監督者は、人材育成を推進する上での自身の役割を十分認識しなければならない。

仕事に関する能力を開発・向上させる場として、職場ほど重要なものはなく、職員が意欲と問題意識をもって仕事に取り組み、加えて上司からの適切な指導・助言が与えられるならば、これに勝る能力開発の機会はありません。したがって、自身が率先して自己啓発に努めることは勿論のこと、常に部下が意欲を持って取り組むために、目標水準の提示等部下への動機付けと、実務の実践及び職場内における創造的なコミュニケーションの場の提供は、管理監督者に課せられた職務として実践しなければならない。

人事部門の役割

人事部門の第一の役割は、人材育成を推進する事務局として、人材育成の

進捗管理を行うとともに、職員や各職場で実施される人材育成活動の積極的な支援にある。したがって、個人の自己啓発や職場における実務活動等が、円滑かつ効果的に実践されるよう、執務環境を整えることは勿論のこと、人事制度全般について人材育成の視点からの再構築を図らなければならない。

また、職場研修を補完するものとして、各職場に共通する内容の職場外研修の実施主体となることも人事部門の大切な役割の一つであり、時代やニーズに即した効果的な研修を実施しなければならない。

おわりに

この南部町人材育成基本方針は、南部町職員の人材育成の指針としてこれから取り組むべき方策と方向性を示したものです。

この方針に基づいて、職員の能力開発や資質の向上に向けた職員研修の充実を図っていきますが、研修内容を固定化することなく常に時代に適応した研修の導入を検討した上で、職員研修計画を策定します。

また、方針に掲げた評価システム、自己申告制度の導入については、早期の実現に向けて検討していきます。

時代の変化とともに、その時に求められる職員の能力や組織の役割も変わっていくため、この方針をはじめとして、様々な人材育成方策の検討や見直し等を実施しながら人材育成を推進していきます。