

大治町人材育成基本方針

平成25年3月
大 治 町

目 次

I	人材育成の基本方針の意義	1
II	人材育成の方向	1
1	目指すべき職員像	1
2	職員に求められる能力と意識	2
III	人材育成の方策	3
1	人材の確保、活用及び評価	3
2	能力開発（研修）	5
3	職場環境の整備	6

I 人材育成の基本方針の意義

人口減少・少子高齢化の進展、経済環境の変化、地方分権型社会の進展など、今日の地方自治体を取り巻く社会経済情勢が大きく変化する中、行政に対する住民ニーズも複雑多様化し、よりきめ細かな行政サービスの提供が求められており、それを担う自治体職員の果たすべき役割もこれまで以上に重要になってきています。

このような状況に対応するには、地域政策課題などを適格にかつ迅速に対応し、先進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す。

このことから、今後の大治町職員の人材育成の指針とするため、大治町人材育成基本方針を策定します。

II 人材育成の方向

1 目指すべき職員像

これからの大治町を担うにふさわしい、目指すべき職員像を次のとおりとします。職員一人ひとりがこの姿を目指し、福祉の増進に努めていきます。

- (1) 使命感と倫理観を備え、町民から信頼される職員
- (2) 広い視野と専門分野についての高度な知識、技術を持ち、町民の要望に責任と誠意を持って対応する職員
- (3) 長期的な視点に立ち、地域の特性を活かした政策を形成する職員
- (4) 問題意識と経営感覚を持ち、計画的かつ効率的に職務に取り組む職員
- (5) 豊かな感性と人間性を持ち、活力ある職場づくりに参画する職員

2 職員に求められる能力と意識

目指すべき職員像を具体化するためには、職員には様々な能力及び意識が必要とされます。次のとおり、重点的に育成すべき能力と必要な意識を設定します。

(1) 重点的に育成すべき能力

政策形成能力	社会情勢の変化を敏感にとらえ、新たな行政課題を発見し、有効な方策を企画立案できる能力
対人関係能力	相手の感情面に配慮しながらお互いの理解を深め、信頼関係を築く能力や、立場や意見の異なる相手に対し調整や説得により理解を得る能力
職務遂行能力	行政課題や目標の達成のため専門知識や技能を活かし、正確、迅速、公正に処理する能力
行政経営能力	時代や環境の変化、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ことができる能力
指導育成能力	職員の適性や性格を把握し、持てる能力を引き出すよう適切な指導・助言ができる能力
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

(2) 求められる意識

高い公務意識	全体の奉仕者としての使命と責務を自覚し、高い倫理観の下、公私にわたり社会の規範となる意識
町民に対する意識	常に町民の視点で考え、地域や町民に貢献したいという意識をもち、町民との協働により事業を進めていく意識
コスト意識	経営的な感覚で業務にあたり、常に妥当性、有効性、効率性を考えて判断を行う意識
チャレンジ意識	常に問題意識をもって業務に取り組み課題を発見し、解決に向けて積極的に挑戦する意識
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

Ⅲ 人材育成の方策

1 人材の確保、活用及び評価

(1) 職員の採用

定員適正化計画に基づいた計画的な採用に努めるとともに、必要とされる職員像を的確に示し、広く採用情報を発信します。採用には学識に加え、豊かな感性と人間性を持ち、熱意ある優秀な人材を選考する方法を検討していきます。

(2) 人事異動

ア 適材適所の人事配置

限られた人材を有効に活用し、効果的な行政運営を行うため、職員本人の知識、経験及び意向などを踏まえるとともに、職員の職務に対する適性を十分把握しながら、組織全体としての効率性や意識の向上を図り、職員の一人ひとりの人材育成を重視した適材適所の人事配置を行います。

イ ジョブ・ローテーションの徹底

職員の能力や経験を最大限発揮することができるよう、職員の適正や意向を踏まえた適材適所の配置と人事管理を計画的に行い、人材の活用を図る必要があります。こうしたことから、長期的な観点に立ち人材を育成するため、職員の多様な適正、能力などを見極めながら、異なった仕事を経験させるジョブ・ローテーションを取り入れます。

ジョブ・ローテーションの対象となる職員は、新規採用職員とします。採用後の10年間をローテーション期間と定め、窓口部門、管理部門、企画立案部門などの異なる部門を経験させることによって、幅広い視野と広範な業務遂行能力をもった人材の育成を推進します。

ウ 自己申告制度の充実

勤務評定時に実施している自己申告制度をさらに有効活用し、職員個々の自己分析、希望、要望などを申告する機会を設けることによって、職員の潜在的な能力、適正、職務に関する意向などを的確に把握し、人事管理のより一層の適正化を目指します。

(3) 人事評価制度の構築

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、職務実績が反映される人事

評価制度が必要不可欠です。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、職員の意欲を引き出し、公平公正かつ透明性と妥当性のある人事評価制度の構築に向けて検討していきます。

2 能力開発（研修）

「目指すべき職員像」の実現を図るため、職員の一人ひとりが行政のプロとして経営感覚を身につけ、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な職員の育成を目指し、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みます。

(1) 職場内研修（OJT※）の推進

「※ On The Job Training の略」

職場内研修とは、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、命令などの機会を捉えてその仕事に必要な情報や経験などを計画的に教える研修であり、最も効果的な方策と言えます。

職場内研修の実施に必要な情報などを積極的に提供し、所属長が職員に日常の職務を通じて、計画的かつ継続的に、職務遂行上必要な知識・技能などを習得させます。

・ OJTの実施にあたっての留意点

- ① 人材育成のスピードを上げるよう、効果的に実施する。
- ② 全員がバラツキをなくし、共にレベルアップを図る。
- ③ 可能な限り標準化、マニュアル化する。
- ④ 先輩職員としての職務上の貴重な経験を確実に後任者へ伝えていく。

(2) 職場外研修

本来の職務から離れて行う研修で、一定期間内に集中的に実施することが可能です。

職務を遂行する上で必要な知識や技術を体系的に学習し、高度で専門的な知識や技術を修得するのに効果的な手法です。また、職場、自治体、地域住民など様々な人々と交流しながら積極的な情報交換を行うこともでき、相互に啓発しあう機会としても重要です。

現在、愛知県市町村振興協会研修センター及び海部地区市町村職員研修協議会において実施される研修に職員が受講していますが、職員又は所属課により受講希望数に偏りがある等の問題があります。希望する職員が全て受講できるよう、所属長の理解と支援及び研修実施機関との連携を図り、研修機会の確保に努めていきます。

(3) 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。

愛知県市町村振興協会研修センターが実施する通信教育（eラーニング）などの受講への支援や情報提供の充実を図り、所属長の理解と支援を得られるように努めます。

3 職場環境の整備

(1) 職場環境の改善

職員が持っている能力を最大限に発揮させるためには、必要に応じて職場

環境を改善する必要があります。このため、研修や人事評価制度などを活用し管理監督職の意識改革を図るとともに、職位に関係なく全ての職員が様々な場面で意見や提案ができるような場の創出、健全でコミュニケーション良好な職場づくりなどを進めていきます。

(2) 健康管理

職員の健康管理は、職員自らが行うことが基本ですが、組織として指導・助言を行うことは、事業主の責務であります。

労働によって健康障害が発生または悪化することを防止し、かつ健康を増進することができるよう、相談・指導体制の充実や、職場での支援体制の整備を図ります。