すさみ町職員人材育成基本方針

平成１７年３月９日

す さ み 町

目　　次

Ⅰ　これからの行財政運営と人材育成　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2
１．地方分権の進展と責任分野の拡大　・・・・・・・・・・・・・・・・・　2
２．少子・高齢化社会と住民意識の多様化　・・・・・・・・・・・・・・　2
３．行財政改革の推進　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2
４．町民と協働する地域づくりの実践　・・・・・・・・・・・・・・・・・　2
Ⅱ　人材育成の基本的な考え方　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3
１．人材育成の目的　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3
２．人材育成の具体的方策　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3
（１）自己啓発の奨励・支援　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3
（２）職場研修（職務を通じて行う研修）の推進　・・・・・・・・・・　4
（３）職場外研修（研修機関における学習）の推進　・・・・・・・・・　4
（４）町民との交流を通じて行う意識改革　・・・・・・・・・・・・・・　5
（５）人材の積極的な活用　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　5
Ⅲ　人材育成基本方針に基づく職員研修の計画的な推進　・・・・・・・　5
１．人材育成の推進体制の整備　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　5
２．管理職のリーダーシップの発揮　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　6
Ⅳ　求められる職員像　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　6
１．町民と共にまちづくりをする意識を持った職員　・・・・・・・・・　6
２．町民に公正・公平・誠実に対応、信頼される職員　・・・・・・・・　6
３．広い視野と先見性を持った職員　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　7
４．自らの責任で考え、新たな課題に挑戦する職員　・・・・・・・・・　7

Ⅰ　これからの行財政運営と人材育成

１．地方分権の進展と責任分野の拡大

地方分権の進展に伴い、行政の決定権の多くが国、県から市町村に移管され、責任分野が拡大するとともに、より質の高い行政サービスの提供が求められています。

組織における自らの役割と自治体職員としての自己の存在意識を再確認し、各自の役割を的確に遂行できるよう職員一人ひとりの意識改革が不可欠です。

２．少子・高齢化社会と住民意識の多様化

少子・高齢化社会の急速な進行は、我々地方自治体が実施してきた施策の領域やサービスの内容に質的変化をもたらし、今後の地域社会における子育てや介護をめぐる社会的な取り組みや地域コミュニティづくりにも影響を与えつつあります。

また、余暇時間の拡大や価値観、生活意識の変化などに伴い、まちづくりに対する住民ニーズは多様化・高度化しており、社会情勢の変化を敏感に捉え、新たな行政課題に挑戦する能力が求められています。

３．行財政改革の推進

本町を取り巻く厳しい財政状況のもと、事務事業の見直しをはじめとした行財政改革を積極的に推進し、新たな行政システムの構築と安定した財政基盤の確立が急務と言えます。

４．町民と協働する地域づくりの実践

地方分権の時代は、地方自治体が自ら考え行政を執行し、その結果に対しても自らの責任において処理していくことになることから、職員個々の総合体である行政組織の力量と地域住民の民力が問われる時代であり、その発揮の如何によって自治体間格差が生じる時代であると言えます。

社会経済情勢の変化に的確に対応し、個性豊かな暮らしの喜びが実感できる地域社会の形成をめざし、これまでの行政サービスの供給をもって対応ができない分野などについては、町民と連携を図りながら、一体的に地域づくりを行うことが必要です。

Ⅱ　人材育成の基本的な考え方

１．人材育成の目的

本町の行財政運営にあたって、前述のように地方分権への進展のほか、厳しい財政状況を克服するための行財政改革の推進、あるいは高度、多様化する町民の要望に応えた各種のまちづくり事業や地域の活性化に向けた施策の展開など、町民と職員が一緒に取り組まなければならない課題があります。

一方、分権時代の到来によって、社会情勢や時代潮流の変化に対応して職務を的確に処理していくためにも、組織における人材の育成が今後の町政の発展に欠かせないものと言えます。このことを職員一人ひとりが自覚し、職員研修に取り組むとともに活力ある職場づくりを積極的に推進していく必要があります。

本町の人材育成に関する基本的な考え方や職員研修の場において重点的に取り組むべき事柄を「すさみ町職員人材育成基本方針」として取りまとめ、職員各自が自主的に行う自己啓発を奨励・支援するとともに、職員として職務遂行に必要な実務能力をはじめ、政策形成能力や対人コミュニケーション能力などの向上に向け、職場研修や職場外研修を通じて効果的な職員研修に実践に努めます。

２．人材育成の具体的方策

本町で直面する行政課題に的確に対処できる職員を育成すため、職員個々が自らの意志で自主的に取り組む「自己啓発」、日常の職務を通じて行う「職場研修」、職場等を離れて研修等で行う「職場外研修」を大きな柱とし、人づくりは組織全体の課題であるとの共通認識のもと、活力ある職場づくりをめざして、全職場において職場研修に取り組みます。

その具体化については、各職場代表からなるすさみ町人材育成庁内委員会を設置します。

（１）自己啓発の奨励・支援

人材育成の基本は自己啓発にあります。自己啓発を継続的に行っていくためには、職員一人ひとりの主体的な取り組みと組織的な支援が不可欠です。

また、職員が自己啓発の必要性を自ら認識するきっかけを与えたり、職場の上司や同僚などが組織的にサポートをしていく職場の環境づくりを進めます。

具体的には、

① 自主研修グループの育成・支援や通信教育などの奨励

② 各種学習機会の拡大と参加の奨励

③ 各種サークル、ボランティア団体など職場外での活動の奨励

④ 他の自治体職員や民間企業人との交流の促進

などを通じて、自己啓発に対する職場の環境づくりを進めます。

（２）職場研修（職務を通じて行う研修）の推進

職場での職務を通じて行う研修は、職務の的確な遂行に必要な知識や技術などをより具体的に学習し合う場であり、同時に仕事を通じて職場の上司や経験豊かな先輩職員が指導者となって部下を指導育成するものであり、実務に即した最も効果的な研修の一つです。

具体的には、

① 職場研修における管理職の責任と役割の明確化

② 自治体職員としての基礎的知識の学習と確認

③ 各職場で求められる専門的知識や技術の習得

④ 職員相互のコミュニケーション能力の向上と相互協力と提携の促進

⑤ 職場における具体的な課題の発見と問題解決

などの実務に努めます。

（３）職場外研修（研修機関における学習）の推進

和歌山県市町村職員研修協議会など各種研修機関等における研修事業は、研修の主体である自己啓発や職場での職場研修を補完し、新たな知識を習得する重要な研修です。自治体職員として身につけるべき基礎的な研修と合わせて、職場での人材育成ニーズの把握に努めながら、より質の高い研修内容の提供を図ります。

具体的には、

① 自治体職員としての責務と役割を認識する学習

② 政策形成能力や法務能力向上のための学習

③ 地域の課題発見と解決方策の創造につながる学習

④ 管理監督者を対象に職場の活性化をめざす学習

など、職員が主体的に参画できる研修プログラムの充実に努めます。

（４）町民との交流を通じて行う意識改革

職員が積極的に町内行事や住民との対話の場に出向き、地域の課題を町民と同じ目線で捉え、一緒にまちづくりを進めていくという意識と姿勢を保つことが大切です。

そのためにも、町民と情報の共有化に努めながら、町民との交流を通じて行政サービスの担い手としての意識改革を進め、地域に対する明確なビジョンをもって行動することが求められています。

具体的には、

① 行政情報の積極的な発信と情報の共有化
② 町民と行政が協働するネットワークづくりの推進
③ 町民とともに学び合う学習会やシンポジウムの開催
④ 地域活動への職員の積極的な参加

などに取り組みます。

（５）人材の積極的な活用

組織の活性化を図り、人材育成をより実効性のあるものにするため、経歴と経験との連携を図りながら、職員の能力が十分発揮できるよう人事配置に努めます。

具体的には、

① 職員の経験能力や意欲を尊重した人事管理の推進
② 職員の企画立案や自主研修グループ活動の成果の活用
③ 民間経験者（社会人）などの任用の検討

などに取り組みます。

Ⅲ　人材育成基本方針に基づく職員研修の計画的な推進

１．人材育成の推進体制の整備

人材育成基本方針を踏まえた各年度ごとの研修実施計画を策定し、着実に実施します。

なお、研修実施計画の策定は、すさみ町人材育成庁内委員会が行います。

また、職場研修の推進にあたっては、管理職をリーダとし、職場での論議を通じて、職場研修の年間計画や各職場の業務や職場の能率向上など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、職場研修の企画、運営に総合的に取り組みます。

２．管理職のリーダーシップの発揮

管理職は、職員の能力開発ニーズを的確に把握し、それぞれの能力や性格に応じた指導を行う立場にあり、また、その人材育成に対する取り組み姿勢が職員の意識や職場の柔軟な思考力と判断力が不可欠であり、そのためには職場の意識改革の先頭に立って組織の活性化を図り、職員の個性と能力を引き出すなど、人材が最大限活用される組織づくりが求められています。

Ⅳ　求められる職員像

１．町民と共にまちづくりをする意識を持った職員

分権時代のまちづくりを担う自治体職員は、地域全体の状況を常に視野に入れながら、地域に関する情報等を町民と共有し政策形成を進めるなど、町民と共にまちづくりを進めることが求められています。

具体的な職員像としては、

① 地域の課題を積極的に発言できる職員

② 町民の立場に立って物事を考え、行動できる職員

③ 地域の特性を活かした自然や文化を伝承していく職員

などです。

２．町民に公正・公平・誠実に対応し、信頼される職員

町民と力をあわせてまちづくりをすすめていくためには、町民に公正・公平・誠実に対応し、町民から信頼される職員として、日頃から自己研鑽に努めることが大切です。

具体的な職員像としては、

① 公務員として高いモラルを持ち、町民に信頼される職員

② 町民の立場で考えることのできる職員

③ 地域に誇りと愛情を持ち、地域に対して理解を深めていくことができる職員

④ 町民に対してわかりやすく説明する知識や表現力を身につけた職員

などです。

３．広い視野と先見性を持った職員

社会環境の変化や新たな時代の動きを的確に把握して地域の課題に取り組み、広い視野と先見性を持って解決にあたることができる職員が求められています。

具体的な職員像としては、

① 仕事に限りない情熱とビジョンを持った職員

② 町民への情報提供とわかりやすく説明のできる職員

③ 情報に収集・処理・分析の能力など高い資質を持つ職員

④ 施策を自分のこととして捉え、常に費用対効果を意識する職員

などです。

４．自らの責任で考え、新たな課題に挑戦する職員

行政のプロとして事務の執行や施策決定に際して、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ています。

具体的な職員像としては、

① 何事にも挑戦する気概と発想力を持って臨む職員

② 町民の立場に立って真剣に論議する情熱と勇気を持った職員

などです。