

# 初山別村職員人材育成基本方針

平成20年7月

初山別村

## 第1章 人材育成に関する基本的考え方

### 1 趣 旨

地方分権の推進、住民の参画・協働の行政推進など、行政を取り巻く情勢が急激に変化する中で、地方自治体は新しい時代を迎えようとしており、その果たすべき役割はますます重要になっています。とりわけ、住民に最も身近な行政を担う市町村は、自らの責任において、社会経済情勢の変化や住民ニーズに迅速かつ的確に対応することが求められています。

このような状況に対応していくには、職員一人ひとりが常に目的意識と高い意欲を持って自らの能力開発や知識・技能の習得などを図り、その能力を最大限に引き出すことが必要であり、さらに、組織は、自己啓発に取り組みやすい職場の環境づくりや、自己啓発に取り組む職員を支援するなど、組織としての総合力を高めていく必要があります、人材育成はこれまで以上に重要になってきています。

そこで、時代に対応した行政サービスを更に充実させていくために、どのような職員像を目指して、どのような人材育成の取り組みを行うのかを体系的・総合的にまとめた基本方針を策定することとしました。この方針の基、職員全員が「協働のむらづくり」を推進し、「活力と安心のあるふるさとづくり」の実現に向けて、全力を尽くすこととします。

### 2 人材育成の視点

本村では、市町村の重要な役割である「住民福祉の増進」と「人材育成」が重要な関わりがあることを踏まえ、次の視点から人材育成を推進します。

#### (1) 住民貢献のための公務能率の向上

行政の役割である「住民福祉の増進」を達成するためには、事務の効率性と施策の有効性の向上を図ることが求められています。

#### (2) 住民とともに豊かさを実感するための自己成長

住民ニーズに応え行政サービスを提供する上では、常に社会環境に目を向け、自分の業務分野にとらわれない幅広い知識と経験を持った職員となる必要があります。

#### (3) 行政改革の推進

現下の厳しい財政状況の中で、行政改革を推進するためには、職員一人ひとりの意識改革と能力向上が不可欠です。

#### (4)分権型社会への対応

分権型社会では、住民本位の積極的な行政姿勢が求められています。今後、本村がさらに自立性を発揮し、その責任を明確に果たしていくためには、自己改革を進め組織力を高めていく必要があります。

## 第2章 人材育成の方向性

### 1 求められる職員像

地方分権時代の職員に求められるのは、社会全体の奉仕者としての自覚を持ち、住民から信頼される職員であることはもとより、次のような職員像が求められます。

#### (1)住民の目線に立ち、住民が主役であるという認識を持って考える職員

分権時代のむらづくりを担う職員は、自らも地域の一員であるとの自覚を持ち、地域全体を把握して、地域課題を住民と共有しながら、住民とともに地域づくりに取り組む姿勢が求められます。むらづくりの主役は、あくまでも住民であるという認識を常に意識し、住民と協働してむらづくりを進めることが求められています。

#### (2)住民に公平・公正・誠実に対応し信頼される職員

行政の役割である「住民の福祉の増進」は、行政と住民の信頼関係の上に成り立つものです。従って、高度化・多様化する住民ニーズに対し、常に誠実な姿勢で臨み、公平・公正であることが求められ、施策に対する住民の理解と信頼を得るため、住民に対して常に責任を持って説明できる職員が求められます。

#### (3)社会情勢に対する幅広い視野を持ち、社会の変化に対応する職員

日常の業務も含めて、常に問題意識を持ち、その問題について中長期的視野で考えるとともに、社会情勢と照らし合わせ、問題点や改善点がないか、社会の変化に対応したものであるかを検証し、改善策を考えることのできる職員が求められます。

#### (4)経営感覚に満ちた職員

分権時代は、地域間競争の時代でもあり、地域の特色を活かした施策の展開が期待されます。限られた財源の中で、優先順位により地域全体の課題解決に取り組むためには、

最少の費用で最大の効果が得られるよう、日頃からコスト意識と民間的経営感覚を持って仕事を進め、費用対効果を常に考慮して立案し、計画的に業務を遂行することのできる職員が求められます。

(5) 自己改革し、迅速に行動する職員

行政を取り巻く環境の変化に対応するためには、今までの考え方にとらわれることなく、積極的に業務を点検・検討し、新しい発想で職務に臨むことが求められます。そして、チャレンジ精神を持ち、新たな課題に果敢に挑戦し、的確な判断と決断により迅速に行動することのできる職員が求められます。

## 2 目標とする職場の風土

人材育成は、職員自身の主体的取り組みと任命権者・管理監督者による多様な学習機会の提供等の支援があいまって、より大きな効果をあげるものと考えられ、職場風土の目標を次のように定め、取り組んでいきます。

(1) 学習・研究成果の発表の場の提供

自主研修グループ等の活動をはじめとする自己啓発の成果について、発表の場を設けることにより、職員の自己啓発に対する意欲を高めるとともに、庁内にその成果の普及を図ります。

(2) 人を育てる人事管理

人事異動を通じて様々な職場を経験することで、視野や知識・技術を幅広く深いものとしていくと同時に、その時々に応じて適切な研修を提供することにより、技術の向上を図り、職員の多様な適性等が活かされるよう配慮します。

(3) 人を育てる仕事の進め方

職場での仕事を通じて人材の育成を図るには、仕事を進める過程を職員の能力開発の機会として積極的に工夫し、活用していくことが重要です。

このため、管理職員を中心に、次の事項に配慮しながら取り組みます。

- ①業務の責任分担の明確化
- ②重点目標（課題）の共通認識
- ③職場会議、報告会等による情報の共有化
- ④日常的会話によるコミュニケーション作り

## 第3章 人材育成推進の具体的方策

### 1 総合的・計画的な取り組み

地方自治新時代の村政を担う職員を育成するためには、職員自身、そして、人事・研修・各部門のそれぞれが、明確な目的意識と役割認識を持って人材の育成に取り組むとともに、相互に連携を深めながら、職場のあらゆるステージを人材育成のために活用して、総合的・計画的な取り組みを展開していく必要があります。

#### (1) 職員の主体的な自己啓発

人材育成は、職員自身に自己を向上させようとする意志がなければ、十分な効果が期待できません。職員一人ひとりが、公務員としての自覚と責任を持ち、自らが自己啓発に取り組むよう推進するとともに、自己啓発に取り組みやすい職場環境をつくります。

#### (2) 職場での仕事を通じた学習

能力開発の機会が多い「職場」は、職員の意欲向上に大きな影響を及ぼし、人材を育成していく上で大きな柱となります。職場は、業務遂行のための場であると同時に、仕事を進める過程で職員自らが学習し、成長していく場であります。職場の中で仕事を通して人材が育成される環境を整備していきます。

#### (3) 人事管理、研修担当部門に求められる役割

職場における学習しやすい風土をつくること、仕事を通しての育成や職場内研修の充実など、職場での積極的な取り組みが重要であり、そのため、人材育成に配慮した異動や適正な勤務評価など、人事管理上の諸制度を整備し、職員の勤務意欲や能力開発意欲を高めていきます。

また、研修担当部門においては、職場の能力開発ニーズを的確に把握し、効率的・効果的な研修計画に基づく研修を実施するとともに、職員の自己啓発に積極的な支援体制の整備を行い、職場と一体となった取り組みを進めていきます。