

妹背牛町人材育成基本方針

平成18年11月

妹 背 牛 町

妹背牛町人材育成基本方針目次

- 1 はじめに
- 2 必要とされる職員像
- 3 目標
 - 1 住民の目線に立ち行動する職員
 - 2 仕事を通じ自己成長を目指す職員
 - 3 新たな課題に柔軟かつ積極的に行動する職員
 - 4 コスト意識と経営感覚を持ち、職務を遂行する職員
- 4 人材育成に向けた研修
 - 1 自己啓発
 - 2 職場研修
 - 3 職場外研修
- 5 人材育成に向けた人員配置
 - 育成型人事ローテーションの推進
 - 男女間格差のない人事配置の推進
 - スペシャリストの養成

1 はじめに

私たちを取り巻く社会情勢は大きな変革の時代を迎え、少子・高齢化、高度情報化、環境への関心など地方自治体の行政運営に深く関わり、高度・多様化しつづける住民ニーズに対応した行政サービスの再構築が求められます。

また、地方分権の推進が実行の段階にあり、地方自治が新しい時代を迎えようとする中、これまでもまして自己決定・推進しうる能力が求められる状況へ移り変わりを見せています。

このような状況に対応するため、地方公務員法の一部改正により研修に関する基本的な指針を定めることにより、地方公共団体の職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを改めて再確認し、地域性を盛り込んだ施策の展開を志さなければなりません。

ここに研修に関する基本的な指針を策定し、その人材育成基本方針に基づく各種施策の計画的な実施により、より豊かな住民サービスの向上、職員の意識・能力の向上及び組織の活性化に努めます。

2 必要とされる職員像

社会情勢の急速な変化に伴い、行政における課題も複雑かつ多様化してきている。このような状況に的確かつ柔軟に対応するためには、組織体制づくりや計画的な人材育成計画が必要となっております。

これまでは、定型的な教務を相互協力のもと十分な時間をかけ慎重に検討し、確実に課題を解決する「堅実な執行」に力点を置いて業務に当たってきました。しかしながら、地方自治体の置かれている状況は厳しく、限られた人員により個々が主観的に判断・決定し実行できる力を身につけ、組織として高い能力を発揮しうる体制づくりが必要であるといえます。

そのため、職員がそれぞれ住民意識の変化に敏感に反応し、「堅実な執行」に留意しながら柔軟な発想で課題解決に向け積極的に取り組むことが必要となります。

3 目 標

全体の奉仕者であることを自覚し、住民福祉の向上のため自らの資質を高め、柔軟かつ積極的に行動していく職員となるべく、次のとおり目標を定めることとします。

1 住民の目線に立ち行動する職員

地域全体の状況を常に視野に入れ、町民の立場に立って考え、情報を共有し政策形

成を進めるなど、「町民がまちづくりの主役」との意識を持って行動できる職員

- 2 仕事を通じ自己成長を目指す職員
自ら学び、能力を向上させることで、公務能率の向上実現を目指す職員
- 3 新たな課題に柔軟かつ積極的に行動する職員
環境の変化により生ずる新たな諸課題について、的確に情報収集を行い多角的な視点から豊かな発想力のもと柔軟かつ積極的に行動する職員
- 4 コスト意識と経営感覚を持ち、職務を遂行する職員
増加する行政需要に応えるため、「財源」、「時間」、「人員」を一体として認識し、効果的で効率的に企画・遂行する職員

4 人材育成に向けた研修

時代とともに変化し続ける住民ニーズに的確に対応しうる能力を育むため、柔軟かつ弾力的に判断決定できる体質の構築が必要となっております。

そのため、組織の柔軟な見直しはもちろんのこと、職員自身の資質向上を図りその有している能力を最大限引き出していくことが重要な課題であり、計画的な知識・経験の取得に努める必要があると考えます。

町では、職員が自発的に自己啓発に取組み、職場外研修を柱に積極的に人材育成に取り組むため、次の3つの柱を掲げその推進に努めます。

- 1 自己啓発 …… 職員が自分に必要な知識や能力について自ら認識し、その向上を目指して学習することであり、能力開発を進めていく上で最も基本的なことといえます。

職務に専念する義務の免除制度の充実

国又は地方公共団体学校等が行う職務上の教養を目的とする講習会、講演その他これ等に類するものへの参加支援のため、義務免除制度の活用を図る。

- 2 職場研修 …… 上司、先輩が事務事業の遂行において、報告や指示、助言等の機会を捉え、必要な知識や技量を計画的・体系的に部下に教え、身につけさせるものです。

各職場での推進

各職場において、資質等千差万別な個々の能力を引き出せるよう多くの場面で機会を与える。

- 3 職場外研修 . . . 職務遂行上必要な知識・技術を一定期間集中的に習得でき、他市町村等の職員との交流による情報取得の機会として有効である。

北海道市町村職員研修センター

分権時代に適切に対応できる職員を育成すべく、空知市町管内町村会が行う研修と相互連携のもと、効率的・効果的な研修を実施する。

中央研修所での研修

より高度な知識の習得のため、市町村アカデミー等での研修を推進します。

派遣・交流研修

問題解決能力の向上等、行政手法の習得を目的に実施する。

5 人材育成に向けた人員配置

限られた人員でニーズにあった満足度の高い行政サービスを提供していくためには、一人ひとりが自己能力を最大限発揮することが重要です。

このため、職員の能力や適性、意欲などを活かした人事配置を実施し、能力開発や活用に努める必要があります。

育成型人事ローテーションの推進

幅広い能力や自己の適性が発見できるように、様々な異なる分野を経験できるような人事ローテーションを実施します。

男女間格差のない人事配置の推進

職員一人ひとりの能力を把握し、先入観にとらわれない人事配置を推進し、女性職員の職域拡大を図ります。

妹背牛町職員研修基本計画

基本方針

地方分権に伴い、住民生活に最も関係の近い市町村の役割が高まる一方、科学技術のめざましい進歩や社会経済環境の変化に伴う行財政運営は、一段と厳しさを増しています。

このような状況のもと、平成18年度から平成21年度の4ヵ年における職員研修について、次の点を基本とします。

職務遂行能力の向上

職務を正確かつ円滑に遂行するために必要な専門知識・技能、理解力や判断力など基本的な能力を育成する。

政策形成、法務能力の向上

地域の特性を活かし、未来を見据えた的確な判断と具体的な方策等を講じることができる企画力、問題解決能力、法務能力等の向上を目指す。

研修体系

本計画の研修体系は、「職場外研修」、「職場内研修」、「自己啓発研修」で構成する。

職場外研修とは、一般研修、専門研修、派遣研修、民間派遣研修とし、その職務遂行に必要な知識、技能等を習得させるため、専門研修、他地方自治体等への派遣研修等を実施する。

職場内研修とは、日常業務を通して、必要な知識や技能を習得する機会を計画的に与え、適切な指導を行う。

自己啓発研修とは、自ら必要な知識や能力について認識し、自己の意志で能力開発のため主体的に調査・研修を行う。

職場外研修

北海道自治政策センター、空知市町管内町村会の主催する各種研修に参加し、基本能力や専門知識の習得を図る。

- ・専門研修

特定分野（法務・税務等）における専門知識・技術の習得を図る。

- ・階層別研修

妹背牛町職員研修規則に規定されている一般研修中、監督者に必要とされる基本的な能力や知識・技術の習得を図る。

職場内研修

日常職務を通じて、必要な知識や技術の習得を図る。

自己啓発研修

各種研修情報の提供を行い、職務専念義務免除制度の活用による自主的な自己研鑽意識の高揚に努める。

推進体制

役割

- ・職員

自ら意欲を持ち、資質・能力の向上を図るため、自己研鑽に努め積極的に仕事に取り組む姿勢をこころざす。

- ・管理職員

意欲を持って自己研鑽に努め、組織の目標を明確にし職員の資質・能力の向上を図るため仕事を通じ適切なアドバイスや指導を行うなど、人材育成のキーパーソンとしてその役割を果たしていく。