

紀宝町人材育成基本方針

平成22年2月

紀 宝 町

厳しい経済・雇用状況に加え、少子・高齢化の進展や環境に対する関心の高まりなど、本町を取り巻く社会環境は急速にかつ大きく変化しています。また、住民の価値観やライフスタイルが多様化し、住民のニーズはますます高度化・複雑化しています。

現在、本町では町の将来像「海・山・川の恵みに抱かれともに輝き創造するまち」の実現に向けたまちづくりを進めていますが、地方分権の推進により、「自己決定」、「自己責任」のもと、地域のさまざまな課題を主体的に解決し、個性ある自立したまちづくりを積極的に推進しなければなりません。

このような状況に適切に対応していくためには、職員一人ひとりが公務員としての自覚をもち、常に高い意欲と目的意識をもって職務に取り組むとともに、常に住民の視点に立って考え、コスト意識をもって効率的な行財政運営を行うことが求められています。

そこで、本町では、職員のやる気や向上心を高め、職員がもつ能力を最大限に発揮することのできる仕組みづくりと計画的な人材育成や職場の活性化を推進するため「紀宝町人材育成基本方針」を策定しました。

1. めざすべき「職員像」

社会情勢の変化や多様化する住民ニーズを的確に捉え、柔軟に対応していくために本町では、めざすべき「職員像」を次のように定めます。

このめざすべき「職員像」は、すべての職員が自己形成の目標にすべきものであり、人材育成の目標とするものです。

(1) 住民感覚あふれる職員

元気なあいさつと笑顔で接客するとともに、住民の立場に立って考え、的確にニーズを把握し、住民満足度の向上に取り組む職員

(2) 信頼される職員

親切で丁寧な対応をするとともに、専門的な知識と強い責任感をもち、公平かつ迅速に行動し、住民からも職場からも信頼される職員

(3) 挑戦する職員

常に自己啓発意識と問題意識をもち、積極的かつ柔軟に課題に取り組む職員

(4) 経営感覚のある職員

コスト意識をもち、効率的で効果的な行財政運営を行う職員

2. 職員に求められる意識・意欲、能力

職員に求められる資質・能力は、担当業務の内容や性質、職員の職階層や職場環境の状況により異なりますが、めざすべき職員像に共通して求められる意識・意欲、能力は次のとおりです。

意識・意欲	郷土に対する愛着	紀宝町に愛着をもち、歴史・伝統・文化を学び、紀宝町らしさを活かしたまちづくりに取り組む意識（熱意）
	住民感覚	常に住民満足度の向上を目指し、住民の立場に立って考え、丁寧かつ適切に対応する意識
	コスト・スピード意識	費用対効果を常に意識し、効率的かつ迅速に業務を行う意識
	コンプライアンス（法令等遵守）	法令を遵守し、業務にあたりとともに、全体の奉仕者としての使命と責務を自覚し、高い倫理観のもと、公私にわたり行動をとる意識
	自己啓発意欲	あらゆる機会において、能力の向上を図ろうとする意欲
	チャレンジ精神	常に問題意識をもって課題を発見・改善するとともに、困難な業務に対しても前向きに挑戦する意欲
能力	コミュニケーション能力	組織内外の者と良好で建設的なコミュニケーションを保つために、必要な折衝・交渉・調整等を行う能力
	情報共有	情報の共有化、他者への協力と協働を惜しまないなどのチームワーク能力
	政策形成能力	社会環境の変化や住民ニーズを的確に捉え課題を発見し、実効性のある政策・施策を企画立案するとともに、その結果を評価する能力
	業務遂行能力	業務を遂行するうえでの目的を正確に把握し、業務を正確かつ迅速に処理する能力
	危機管理能力	常に危機管理意識をもち、状況に応じて、的確に判断・行動する能力

3. 階層別に求められる役割

めざすべき職員像に基づき、職員に期待される役割について階層（職位）ごとに明確化し、育成を図ります。

区分	役割
管理職	<ul style="list-style-type: none">・ 職場における課題や業務目標を明確にし、その実現のため指揮監督する・ 政策の実行に責任を負う・ 部下職員の指導・育成を行い、能力向上の推進を図る
監督職	<ul style="list-style-type: none">・ 業務目標の達成に向けた具体的な政策立案や課題解決を行う・ 執行事務におけるリーダーとして業務の計画的な遂行と進行管理を行う・ 組織内外の者と効果的な交渉を行い、円滑な事務の執行を図る・ 豊富な知識と経験を活かし、高度で専門的な業務を遂行する・ 部下職員をサポートするとともに、指導・育成を行う
一般職	<ul style="list-style-type: none">・ 業務における知識・技術を身に付け、正確かつ迅速に処理する・ 組織内外において良好なコミュニケーションを図る・ 常に問題意識を持ち、積極的かつ柔軟に課題を解決する

めざすべき職員像の実現に向け、主体である職員、育成の実践の場となる職場、そしてこれらを支えるシステムが相互に支え合うことが必要です。人材育成を効果的に進めるため、職場環境・人事管理・職員研修制度の連携を強化し、計画的・総合的に人材の育成を進めます。

1. ひとが育つ職場環境

職場環境は、職員の勤務意欲や能力開発に大きな影響を及ぼすことから、職員が互いに協力し、学び合うことができる職場環境づくりを進めることが重要です。

(1) 管理・監督職員の意識改革

職場の環境づくりは、管理・監督職員にとって重要な責務と言えます。ひとが育つ職場環境をつくるうえで、管理・監督職員の意識改革とリーダーシップは不可欠です。そのため、管理・監督職員の意識改革をさらに進めるとともに、部下職員の育成、能力の向上やマネジメント能力の強化を図ります。

(2) コミュニケーションの活性化

職場における人材育成を効率的に進めるためには、職場内のコミュニケーションの活性化が重要です。組織の方針や目標を明確にするとともに、職場でのコミュニケーションづくりを活発に行い、さまざまな情報の共有化を図り、お互いに協力しあえる環境づくりを進めます。

(3) 職場における健康管理の充実

職員が安心して職務に専念できるよう健康管理やメンタルヘルスに関するセミナーの定期的な実施や相談体制の確立など、職員の健康保持・増進に向けたサポート体制の強化を図ります。

2. ひとが生きる人事管理

人事管理の目的は、職員個人の能力を最大限に引き出すことにより、組織全体の能力を高め、活性化させることです。そのため、職員の能力・意欲・適性や職務経験を活かす人事管理制度を構築することが重要です。

(1) 人材の確保

民間経験者や高度な専門知識を有するもの、また、国・県との人事交流など多様な人材の確保に努めます。

また、職員採用試験については、公務に対する意欲・意識を重視し、知識のみに偏らない、人物重視の採用に努めます。

(2) 適材適所の職員配置

バランスのとれた能力開発を図り、適材適所の職員配置を行うため、人事異動希望調書を参考に、定期的な人事異動を行います。

また、「人事異動希望調書」については、職員の適性や能力、意欲が反映できるように内容を随時見直し、面談やヒアリングの実施を検討します。

(3) 複線型人事制度の検討

一般事務職においては、行政ニーズの高度化・専門化に対応できるよう、様々な分野で職務経験を積み、幅広い知識や能力を養う従来型の「総合職（ゼネラリスト）」に加え、特定の職務に精通した専門職（エキスパート）を新たに設け、一定の職務経験を踏まえた上で、職員が適性と能力に応じて選択できる複線型の人事制度の導入を検討します。

(4) 人事評価制度

人材育成を効果的に行うためには、能力や適性等を適切に評価するだけでなく、部下の指導や育成、職員研修などの能力開発へ活用していく必要があります。そこで、人材育成を主眼においた公平・公正性、客観性、透明性、納得性の高い人事評価制度の確立に取り組みます。

導入にあたっては、評価される職員の信頼と納得が得られるよう評価項目・基準を公開すること、面談により評価結果を本人に伝え、育成・指導することを前提とし、職員のチャレンジ精神や積極性を引き出すことに重点を置きます。

(5) 希望降任制度の検討

健康上の理由や家庭の事情等により、管理職としての職責を十分に果たせない場合や、その職員が過度の肉体的・精神的負担を強いられることなく職務を継続できるよう、自ら降任を申し出ることができる希望降任制度の導入について検討します。

3. ひとが伸びる職員研修

職員研修は、職員個人の意欲と能力の向上を図る最も有効な手法です。研修には、「自己啓発」、「職場研修」及び「職場外研修」の3つの柱があり、それぞれの特徴を活かしながら、職員一人ひとりの持てる能力を最大限に伸ばす研修制度を整備する必要があります。

(1) 自己啓発の支援

自己啓発は能力開発の基本であり、職場外研修や職場研修をより効果的なものとするためにも、職員一人ひとりの自己啓発意識を高めることが重要です。

自己啓発を促進するためには、職員の主体的な取り組みと職場の上司や同僚による支援が必要であることから、研修の情報を提供するなど自己啓発に取り組みやすい職場の環境づくりを進めます。

(2) 職場研修

職場において、上司が部下に、業務に必要な知識・情報・技術等を教えることは、職員の職務能力を向上させるためには重要なことです。

職員の能力開発は、仕事を通じて図られることが大きいことから、職場を「学習の場」、「人を育てる場」として捉え、仕事を進める過程を人材育成の機会として積極的に工夫し、活用します。

(3) 職場外研修

三重県自治会館組合等が主催する階層別研修や専門研修への参加は、新たな知識・技能を修得するとともに、職員の意識改革と視野の拡大、人的ネットワークを図るなど貴重な機会といえます。

今後も、積極的に職員への参加を呼びかけ、職員個々のスキルアップを図っていきます。

人材育成基本方針を推進するためには、全庁的な推進体制と全職員が自らの立場と役割を自覚した主体的な取り組みが必要です。このため、推進体制を整備するとともに、職員それぞれの果たすべき責務を明らかにし、長期的な視点も踏まえ、計画的・継続的に取り組んでいきます。

(1) 職員の責務

能力開発は、組織や上司からの働きかけを待つ受身の姿勢ではなく、職員自らが主体的、積極的に取り組まなければなりません。常に学ぶ意欲と問題意識を持って仕事に取り組むとともに、心身の健康管理に留意しながら、職員同士がお互いに高め合える職場環境づくりに努めます。

(2) 管理・監督職員の責務

人材育成を推進するうえで、管理・監督職員の果たす役割は非常に重要です。仕事を通じて部下の指導・育成にあたるとともに、職員の能力開発の現状と必要性を把握し、積極的に支援します。また、自ら模範となるよう率先して自己啓発に励み、より良いコミュニケーションが図れる職場づくりに努めます。

(3) 人事担当部門の責務

人材育成を組織的・体系的に進めるためには、職員や職場の取り組みを積極的に支援する体制が整備されていなければなりません。そのため、職員の意識や職場のニーズがどのような状況であるのかを的確に把握し、研修や人事評価制度等の人材育成に関する取り組みの見直しや充実を図りながら、総合的に支援していきます。

(4) 人材育成推進委員会（仮称）の設置

「人材育成基本方針」を着実に推進するため、全庁的な体制として「人材育成推進委員会（仮称）」を設置します。また、状況の変化に柔軟に対応するため、適宜、制度の見直しや改善を行います。