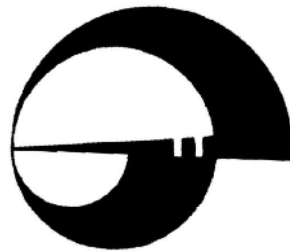


阿武町人材育成基本方針



平成 2 1 年 3 月

阿 武 町

《 目 次 》

人材育成基本方針の意義	1
目指すべき職員像	2
1 阿武町が目指す「職員像」	2
(1) 町を愛し、町民を大切にする職員	
(2) 町民の目線に立ちアクションを起こす職員	
(3) 行政のプロとして、信頼が得られる職員	
(4) チャレンジ精神旺盛な職員	
(5) 経営感覚を持つ職員	
(6) 倫理観と使命感を持つ職員	
(7) 部下や後輩の指導・育成ができる職員	
2 求められる能力	3
(1) 業務処理能力	
(2) 対人関係調整能力	
(3) 法的対話能力	
(4) 経営管理能力	
(5) 政策立案能力	
3 各職階層において求められる職員像	4
(1) 主事(1級)	
(2) 主任主事(2級)	
(3) 係長・主任級(4・3級)	
(4) 課長補佐級(5・4級)	
(5) 課長級(6級)	
総合的な人材育成環境の整備	5
1 人を育てる職場環境	5
(1) 職場診断表による診断	
(2) 学習・研修成果の発表の場の提供	
(3) 職員提案制度の実施	
2 良好な職場環境の整備	6
(1) 職場診断表による診断	
(2) 学習・研修成果の発表の場の提供	
(3) 職員提案制度の実施	
3 人を育てる人事管理	7
(1) ジョブ・ローテーションシステムの確立	
(2) 庁内公募制の導入の検討	
(3) 人事評価制度の検討	
(4) 希望降任制の検討	
4 人材育成体制の整備	8
(1) 管理監督者におけるマネジメント能力の向上	
(2) 人材育成の推進組織	
(3) 県と近隣市町との連携	
5 人を育てる仕事の進め方	9
(1) 目標による管理	
(2) 出前講座・出前トーク	
職場研修の充実	10
1 自己啓発	10
2 職場研修の充実	10
3 職場外研修	10

人材育成基本方針の意義

阿武町では、10年後の新たな町の将来像や町民生活の方向性を示す指針として新たな阿武町基本構想・基本計画「元気！あぶ町！5001プラン」を策定し、「安心」・「協働」・「自立」・「交流」・「情報」の5つの「まちづくりのキーワード」を基本としてまちづくりを進めており、この中で、行政運営の基本姿勢として行財政改革を推進し、職員の資質向上に努めることとしています。

このような中、町の職員一人ひとりが、全体の奉仕者であることを改めて自覚し、意欲を持って職務に取り組むことはもとより、住民に身近な行政サービスの担い手としての心構えや効率的な行政運営を行うための経営感覚を身に付けることが一層求められており、そのため、時代の変化に対応する人材の育成を積極的に推進していくことがますます重要となってきています。

また、町が、地方自治の新時代に対応していくためには、自らの責任において、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう体質を強化することが重要であり、そのためには、職員の資質のより一層の向上を図り、その有している可能性・能力を最大限に引き出していく環境整備を行っていく必要があります。

こうしたことから、基本構想・基本計画をより具体的に進めるため第5次阿武町行政改革大綱と人材育成基本方針を掲げ、長期的かつ総合的な観点で職員の能力開発を効果的に推進するものです。

目指すべき職員像

1 阿武町が目指す「職員像」

本町を取り巻く環境が大きく変化していく中、組織の担い手である職員一人ひとりが住民の意識の変化を的確に捉え、新たな課題を見出し、その解決に向けて柔軟な発想で積極的に挑戦し、自らの責任において政策を立案し、説明責任を果たすことができる職員が求められています。

このような観点から、阿武町が目指す職員像を次のとおりとしました。

(1) 町を愛し、町民を大切にす職員

町の歴史、文化に誇りを持ち、町民を大切にす使命感を持った職員

(2) 町民の目線に立ちアクションを起こす職員

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、「町民主役のまちづくり」の意識を持ってアクションを起こすことができる職員

(3) 行政のプロとして、信頼が得られる職員

法律や条例を守りながら、柔軟な思考力で効果的な業務遂行ができ、かつ、誠実で、明るく、元気に、地域活動にも積極的にかかわり、町民からの信頼の厚い職員

(4) チャレンジ精神旺盛な職員

前例に捕らわれず、常に問題や課題意識を持ち、環境の変化に対して迅速に対応ができ、何事にも前向きにチャレンジする精神を持ち合わせた職員

(5) 経営感覚を持つ職員

費用対効果のバランスや町民ニーズと行政サービスの均衡を常に考え、スピード感を持って、組織運営に取り組む職員

(6) 倫理観と使命感を持つ職員

公務員としての高い倫理観と高いコンプライアンス(法令遵守)意識を持ち、公正・公平な行政執行に努め、高度な専門知識や能力を発揮し、町政の一翼を担う職員

(7) 部下や後輩の指導・育成ができる職員

自らの業務をこなすだけでなく、業務遂行により得た知識・技術をもとに、部下や後輩の指導・育成ができる職員

2 求められる能力

町民を取り巻く社会環境は、様々な分野で大きく変化しており行政に対する町民ニーズも多岐にわたるものとなっています。

こうした中、行政需要の変化に対応し、「求められる職員像」を実現化するためには、次のような知識や技術、能力が求められています。

(1) 業務処理能力

業務を遂行する上での目的や目標を正確に把握し、基礎的・応用的知識を持って、正確かつ迅速に業務を処理する能力。

(2) 対人関係調整能力

町民等に対してわかりやすく説明し、理解、納得させる能力や組織内外の関係者とのコミュニケーション能力や自己をコントロールする能力、町政を推進していくための折衝・交渉・調整等の能力

(3) 法的対話能力

相手の主張や思いを十分把握し、法的に裏付けのある対話、説明、交渉ができる能力

(4) 経営管理能力

業務を計画的に取り組む能力、上司は、部下職員の人事労務管理や部下の能力を引き出す人材育成能力

(5) 政策立案能力

行政ニーズを把握し、長期的ビジョンをもとに、施策の重要度、緊急度、効果等を的確かつ総合的に判断し、必要な情報を収集し、実現可能性を検討しながら具体的な施策を立案できる能力。

3 各職階層において求められる職員像

それぞれの職員が必要とされる能力を踏まえ、各職階層に求められる職員像は次のとおりです。

(1) 主事(1級)

担当業務における知識・技術を身に付け、正確、迅速に処理をします。
組織内外における良好なコミュニケーションを保ちます。

(2) 主任主事(2級) 以下上記(下位級)の能力の熟達を前提とします。

職場の目標達成に向けて積極的に業務を遂行します。
常に問題意識を持ちながら必要な改革、改善を提案します。
後輩の指導をします。

(3) 係長・主任級(4・3級)

組織内外の者と効果的な交渉調整を行います。
新たな施策課題を設定し、具体的な施策を提案します。
高度な専門的な業務を遂行します。
部下の能力を把握し、指導育成します。

(4) 課長補佐級(5・4級)

職場目標の達成に向けた政策立案や問題解決を行います。
リーダーとして業務の計画的な遂行と進行管理を行います。
部下の能力を把握し、指導育成します。

(5) 課長級(6級)

職場における課題や上位方針に基づいた目標を示します。
組織の目標達成に向け統括し、運営管理を行います。
政策の実行に責任を負うとともに、政策を評価します。
所属職員の能力を評価し、指導育成します。
危機管理体制の整備や対応を行います。

総合的な人材育成環境の整備

1 人を育てる職場環境

人材育成は、職員自身の主体的な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や支援がひとつになってより大きな効果を発揮するものです。したがって、自己啓発に対する各種支援措置の充実、優れた学習成果に対する表彰及びその施策への反映、人材育成に関する情報誌の発行等により、職場の学習的風土づくりが重要です。

全庁的に取り組むものは以下のとおりです。

(1) 職場診断表による診断

人材育成を推進していく上で、各職場において留意すべき事項を取りまとめた職場診断表を作成し、現在の職場のどこに問題があるのか、何をなすべきか等について定期的な診断を促します。

(2) 学習・研修成果の発表の場の提供

自主研究グループ活動をはじめ自己啓発の成果について、町長等も参加する発表の場を設け、職員の自己啓発に対する意欲を高め、その成果を広く庁内に普及させます。

(3) 職員提案制度の実施

各種事務事業に対して職員が改善意見等を提案する機会を設けることにより、課を越えた職員の多彩な発想を引き出し、その自主性や資質の向上を図ります。

2 良好な職場環境の整備

(1) 仕事と家庭、地域活動等との両立支援

平成17年(2005年)3月に策定した「特定事業主行動計画」の着実な実施に努めます。

また、育児休業中の職員が、自らの家事の都合等に合わせて自宅で必要な研修を受けることができるシステムを検討します。

さらに、職員の地域活動等への参画意識を高めるための研修を実施します。

(2) ハラスメント(嫌がらせ)対策

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント(上司が力関係等を利用して部下に対して行う嫌がらせ)の防止に向けて意識啓発を繰り返し行うとともに、日常的なミーティングの実施等により、職場の問題等について率直に話し合える風通しのよい職場づくりを進めます。

また、相談窓口の拡充等、被害者に対する相談体制の充実に取り組みます。

さらに、万一ハラスメントが行われた場合、加害者に対しては厳正な処分を行います。

(3) 心と体の健康管理の推進

時間外勤務の削減や職場内の良好なコミュニケーションづくり等、疾病予防のための取り組みを進めるとともに、本町の産業医・保健師や外部の相談機関等による健康相談、健康づくりに関する研修等の充実に取り組み、職員の健康づくりを支援します。

また、疾病を有する職員や健康上配慮が必要な職員に対し適切な対応が行えるよう、病気に対する理解と対策についての研修や啓発の充実に取り組みます。

さらに、長期療養者に対しては、職場から適宜声掛け等を行い、復帰に向けた支援策として、職場情報の提供や職務復帰訓練を実施するとともに、復帰後においては、業務分担等について一定の配慮が行われるようにするなど、再発防止のための取り組みを進めます。

3 人を育てる人事管理

人材育成を効果的に推進するためには、個々の職員の持つ能力を最大限に発揮させることを人事管理の目的のひとつとして明確に位置づけ、庁内公募制の導入の検討、研修成果の効果測定及び任用への活用、自己啓発により取得した資格の人事評価への反映等を通じて、人材育成の観点にも十分配慮した人事管理が重要です。

全庁的に取り組むものは以下のとおりです。

(1) ジョブ・ローテーションシステムの確立

ジョブ・ローテーション()を通じて様々な職場をバランスよく経験し、スキルアップを図り、職員の多様な適性等を生かした人材育成を行います。

ジョブ・ローテーション ... 計画的に、一定期間ごとに様々な職務をバランスよく経験させること。

(2) 庁内公募制の導入の検討

特定のポストについて職員からの異動希望をとり、申し出のあった職員の中から審査、選考を行った上で配属する「庁内公募制」を検討します。これにより組織の活性化及び効率的な行政運営が促進され、職員の能力が有効に活用されることを期待します。

(3) 人事評価制度の検討

公務員制度改革への対応を図る意味でも、これまでの年功序列を基調とした昇任制度等を見直し、公平性や透明性を確保した人事評価制度を研究していく必要性があります。人事評価は、人材育成を図っていくことを最大の目的とし、ただ単に結果志向に陥ることのないよう、結果に至るプロセスを重要視するものとします。

また、分限処分について一定の基準を設け、適正に運用することを検討します。

(4) 希望降任制の検討

管理職以上の職員を対象にした希望降任制について検討を進めます。

降任を希望する理由が、審査を経た上でやむ得ないと判断された場合はこれを認め、経験を生かした職務に配置することによって、組織力の維持、向上につながるよう考慮します。

4 人材育成体制の整備

(1) 管理監督者におけるマネジメント能力の向上

人材育成を組織的に推進するための重要な役割を果たすのが管理監督者です。管理監督者は、職務遂行上の責任者であると同時に、職員の能力開発の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す。

また、管理監督者の職務への取り組み姿勢や、時にはその人間性によっては職員の意識や職場の雰囲気大きく影響を与える存在でもあります。さらには、今後導入が予想される人事評価制度の評価者となることから、これまで以上にマネジメント能力が求められるようになります。

したがって、管理職に対して、こうした自覚を促すとともに意識啓発を行う必要があることから、マネジメント能力の向上に資する研修を反復的に行っていくものとします。

(2) 人材育成の推進組織

人材育成を人材戦略と位置づけ、長期的かつ総合的に推進する意味から、人材育成は行政改革推進本部が総括するものとします。

行政改革推進本部の下部組織として、各課を横断した人材育成推進組織を設置し、人材育成に関する全庁的な取り組み事項や手法の検討、調整を行います。

(3) 県と近隣市町との連携

県と近隣市町との人材育成の面で相互に連携を深める方策を検討していきます。

5 人を育てる仕事の進め方

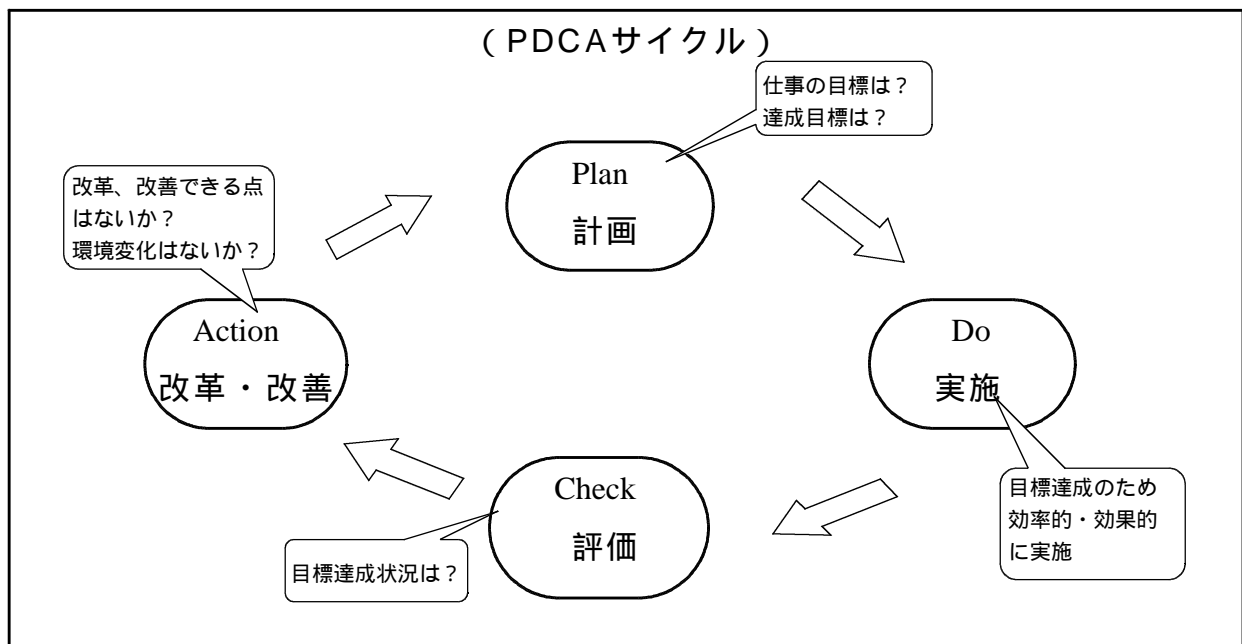
職員の能力開発は仕事を通じて図られることが大きく、その効果をより高めるためには、職場研修に限らず、仕事を進める過程自体を人材育成の機会として工夫をし、活用をしていくという取り組みを組織全体で自覚的に行われることが重要です。

(1) 目標による管理

組織の全体目標と個人の目標を上司と部下の協働作業により統合し、各人は設定された目標を「計画」 - 「実施」 - 「評価」 - 「改革・改善」のPDCAサイクル(Plan Do Check Action)に沿って進めていきます。

PDCA サイクル

生産管理や品質管理等の管理業務を計画通りスムーズに進めるための管理サイクル・マネジメントサイクルのひとつ。



(2) 出前講座・出前トーク

住民の求めに応じて職員等が出向き、重点事業等について直接住民に説明して理解と協力を求めることを通じて、職員の対人能力の向上や意識改革を図ります。

職員研修の充実

1 自己啓発

本人に向上したいという意欲がなければ、広く・深くを求められる現在の職務において、町民に提供するサービスの向上を果たすどころか、現状維持も不安になってきてしまいます。普段から自分の行っている仕事について、将来的なビジョンと問題意識を持ち、自己の責任において主体的に自らを高めるような「向上心のある職員」の育成を図るため自己啓発への喚起と動機付けを積極的に行います。

2 職場研修の充実

上司・先輩が職場内で仕事を通して、命令し、報告を受け、時には議論をしながら必要な知識や情報、技術等を教えるいわゆるOJT()を計画的に進めます。

また、全職員が共通認識を持って、時代の変化に対応した、まちづくりに寄与できるテーマを選択し、外部講師を招致し定期的な職員研修を年1回程度実施します。

さらに、各所属において、所属長の裁量により適宜、職場独自の任意のテーマを掲げた学習会を行い、所属内職員の職務の相互理解を進め、好ましい人間関係また協力関係を築き、組織力の向上を図ります。

OJT ... on-the-job trainingの略。職場にいる職員等を職務遂行の過程で訓練すること。職場訓練shop training、職場指導、職務上指導などともいう。

3 職場外研修

職場外研修は、山口県ひとづくり財団自治研修所（以下「自治研修所」）、自治大学校や市町村アカデミー（市町村職員中央研修所）、民間研修所等での研修が想定されます。

本町は、自治研修所への派遣研修が主で、必須受講として全職員を対象に職階に応じて定期的に一般研修に派遣し、また、職場の専門性に応じた専門研修等へ派遣し一定の研修成果を上げています。これら職場外研修は、スケールメリットとして一流専門講師による知識や技術を短期間で集中的に学習することができ、他職場や他市町職員等の環境の異なる職員との受講により意識の高揚を図られるなどの効果が期待でき、重要な研修として位置づけられます。

しかしながら、専門研修等への派遣については、財政的な理由等から限られた派遣人員にならざるを得なくなっているのが現状です。

今後は、自治研修所に限らず、自治大学校や市町村アカデミー等の多くの研修メニューを職員に周知した上で、意欲ある職員が自らメニューを選択し受講できるよう職場外研修の在り方を改めます。短期的な研修のみならず、自治大学校等の数か月に及ぶ長期研修に定期的に派遣し、時代に生き残れる町の職員として全国レベルでの知識・教養を身に付けるととともに、研修中の交流活動により全都道府県にわたる知己を増やし、まちづくりに貢献できる公的・私的なネットワークを築くことも目指します。また、長期研修に備えた人員配置の組織体制等、その環境整備を考慮します。

【阿武町人材育成基本方針】

平成21年3月発行

阿武町役場総務課行政係

TEL08388-2-3110 FAX08388-2-2090

E-mail:soumu@town.abu.yamaguchi.jp