

朝日町人材育成基本方針

平成27年4月

朝 日 町

～ 目 次 ～

1. 策定の趣旨

2. 人材育成の基本的な方向

(1) 目指すべき職員像

(2) 職員に求められる意識・能力

①職員に求められる意識

②職員に求められる能力

3. 人材育成の基本的な方策

(1) 人事管理

①有能な人材の確保

②効果的な人事配置

③人事評価制度の導入

(2) 職員研修

①職場研修の推進

②職場外研修の推進

③自己啓発の推進

(3) 職場環境づくり

①管理職員の意識改革

②コミュニケーションの促進

③心と体の健康管理

1. 策定の趣旨

地方創生時代を迎え、地方自治体には、自己決定・自己責任のもと、減少する人口や社会情勢の変化、高度化・多様化する住民ニーズに的確に対応し、個性豊かな魅力あるまちづくりを推進していくことが求められている。

また、社会状況や経済状況の変遷とともに本町を取り巻く財政状況も厳しさを増す中で、限られた行政資源を有効に活用し、経営的視点に立った効率的な行財政運営を実現していくことが求められている。

そのためには、その担い手である職員の人材育成が急務であり、職員一人ひとりの可能性や能力を最大限に引き出すとともに、職員のやる気や向上心を高め、組織としての総合力を最大限に発揮させることが極めて重要になる。

このような状況を踏まえ、職員の能力開発と資質の向上を目指して、「朝日町人材育成基本方針」を策定し、全庁的に人材育成に取り組むとともに、町組織の活性化を図る。

2. 人材育成の基本的な方向

(1) 目指すべき職員像

社会環境が急激に変化する中、社会の変化に柔軟に対応し、地域の課題を町民の理解を得て、各地区自治振興会をはじめとする地域と協働し解決していく能力が職員一人ひとりに求められている。

そこで、これからはどのような人材が必要とされるのかを示し人材育成の目標とする。

◎町民から信頼される職員

町民からの要望や苦情、課題などを速やかに解決できる行政のプロとしての自覚と行動により町民から信頼される職員

◎町民サービスの向上を考え実行できる職員

町民との協働の手法などを行政運営に取り入れ、町民に対して説明責任を果たすとともに、町民が求めているものを町民の立場から考えることができる職員。また、そのためには、自分は何をすればよいかを的確に判断し、実行できる職員

◎高度な専門知識を備え、業務に積極的に取り組む職員

複雑化する行政課題に対応するために、自己啓発に強い意欲を持ち、専門的な知識を得るよう心がけ、業務を遂行する際には、自ら考え積極的に行動する職員

◎経営感覚とコスト意識を兼ね備えた職員

町の収入の基本は住民の税金であることを常に意識し、厳しい財政状況を踏まえ、最小の経費で最大の効果を上げることができる職員

また、施策を展開するにあたり、将来の財政状況等を見据えた効果的な推進を図ることのできる経営感覚を備えた職員

◎職場で信頼される職員

仕事は、自分だけでできるものではなく、組織、町民を含めた関係者等のつながりで成り立っており、組織の一員としての自覚と責任を持って業務に携わり、必要に応じて同僚等に的確なアドバイスができるなど、上司、同僚、後輩から信頼される職員

(2) 職員に求められる意識・能力

職員が「求められる職員像」を実現するためには、常に向上心を持ち、職務の遂行に必要な能力や取り組み意識を身につけていくことが重要である。

そこで、重点的に育成していく能力と意識を次のとおり設定する。

①職員に求められる意識

◎町民視点

町民ニーズを幅広く把握し、町民視点で自ら問題を発見するとともに、町民と連携・協力し、仕事をしようとする意識

◎責任感

仕事に責任と誇りを持ち、仕事を任されているという使命感や、困難な局面から逃げ出さないという意識

◎コスト意識

組織の公務能率の向上に取り組み、最小の経費で最大の効果を得ようとする意識

◎積極性

前例にとらわれず常に問題意識を持って、業務を見直し、改善を心がけようとする意識

◎協調性

他の職員と連携・協力し、職務を円滑に遂行していこうとする意識

◎勤務態度・規律

全体の奉仕者としての自覚のもと、高い倫理観を持ち社会規範や職場の規律を順守する意識

②職員に求められる能力

◎組織管理能力

○マネジメント力

部下の適正や能力を掌握し、士気の高揚・維持に努めるとともに、目標達成に向けて組織をまとめていく能力

○人材育成力

部下の個性に合わせ、指導・育成方法に工夫しながら、その資質を向上させる能力

◎政策立案能力

○課題発見能力

時代や環境の変化を敏感に察知し、新たな行政課題を発見する能力

○企画力・実行力

問題点を把握し、その解決のための方策を見出し、実現のための段取りを組み立て、実行する能力

◎対人能力

○折衝力・調整力

自分の考えや意図を立場や意見の異なる相手に伝え、納得させる能力

○町民対応力

町民に対して不快感を与えず、誠実に対応し、説明できる能力

◎職務遂行能力

○知力・技術力

文書作成、法制執務、IT活用等、職務に必要な知識、技術を持ち、業務を正確かつ迅速に処理できる能力

○情報収集力・活用力

職務に必要な情報を収集、分析、活用する能力

○理解力・判断力

状況を把握し、適切に対応する能力

○自己管理能力

困難な状況でも自己を見失わずに冷静に対応し、安定した態度で職務を遂行していこうとする能力

3. 人材育成の基本的な方策

人材育成は、職員一人ひとりの能力・個性を生かしながら、組織の目標と個人の目標の目指す方向を同じにして、組織全体として取り組まなければならない。

また、職員の可能性と能力を最大限に引き出すには、職員研修の充実だけではなく、職務に果敢に取り組み、かつ成果を上げている職員を正当に評価するなど、仕事への意欲を組織全体で高めるような人事管理や、職員が前向きに、いきいきと仕事に取り組める職場環境も重要である。

これを踏まえ、人材育成を『(1) 人事管理』『(2) 職員研修』『(3) 職場環境づくり』という3つの相互関係の中で取り組むものとし、職員にとっては職場でのあらゆる場面が「人材育成」の機会であると捉え、総合的な取り組みを推進していく。

(1) 人事管理

人事管理における諸制度は、職員の意欲や能力を高めるものであり、職員の能力開発や職場環境の整備等と連動して、機能が果たされるよう制度を構築する必要がある。

このため、『①有能な人材確保』を目的とした職員採用方法をはじめとして、職員が自己の能力を最大限に発揮することができる『②効果的な人事配置』や職員の特性・能力・実績を把握し、公正・公平に評価するための『③人事評価制度の導入』を目指す。

①有能な人材の確保

少数精鋭での町政運営が求められている中、人間性や創造性に優れた有能な人材を、採用の段階で確保することが重要な課題となる。

このため、学校訪問や職員募集のIT情報サイトの開設など、積極的に募集活動を行うとともに、インターンシップ制度の有効な活用に努める。

また、職員採用にあたっては、人物・適性等をより重視した試験制度とするとともに、豊富な知識・経験を持つ再任用職員や意欲の高い臨時職員等の多様な人材を採用し、有能な人材の確保を進める。

②効果的な人事配置

人事異動は、職員の現有能力の有効活用ではなく、その職員がさまざまな仕事や職種を経験することで能力が開発され、さらにその職員個人のやる気や、やりがいを持続させるといった観点からも極めて重要である。

新規採用後の能力育成期は、人材育成に主眼を置いた人事異動を行い、幅広い視野を早期に身につけるとともに、自己の適性を見出すことができるようにする。併せて、専門性を重視した職員を育成し、資格、技術が職務に活かせるよう配置を行う。

また、職員の能力開発や幅広い知識の習得を図るため、県や他市町村、民間企業への派遣など、

多様な人事交流を推進する。

職員一人ひとりの能力・適性等の的確な把握に努め、職員の意欲や能力を最大限に発揮する機会を与えるとともに、適材適所の人事配置を行う。

③人事評価制度の構築

職員の職務に対する意欲を高めるには、職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握し評価して、任用や人事配置、給与処遇、人材育成、さらには組織の活性化などに活用していくことが重要です。そのための基礎として、公正で透明性が高く、実効性のある人事評価制度を導入し、組織全体の士気高揚を促す。

(2) 職員研修

職員研修は、教育や啓発によって個人の職務意欲の向上や潜在能力を引き出す、人材育成の中心的な役割を果たすものである。

職場において上司、先輩等が仕事を通じて行う『①職場研修（OJT※1）』、日常の職場を離れたところで実施する『②職場外研修』、職員自身が自発的に取り組む『③自己啓発』の3つの柱を中心とした研修体系を総合的に整備し、職員に多様な研修機会を与えるとともに職員の研修に対する意識の高揚を図る。

※1：OJTとは”On the Job Training”の略称で、オージェイティーと読みます。実務経験を積む事により、業務上必要とされる知識や技術を身につけるトレーニング方法を指します。業務遂行上に必要な技術や能力を現場の上司が実際に作業をすることによって伝えていき、それを見た部下が自分の技術、能力として身につけていく訓練方法です。

①職場研修の推進

職場研修（OJT）は、職場の上司や先輩が部下に対し、日常の仕事を通じて業務に必要な知識・技術・態度等を意図的・計画的に指導し、習得させる全ての活動である。

日常的な職務に直結し、職員個人の特性に応じたきめ細かな個別指導が可能であるとともに、特別な経費も必要としないことから、能力開発においては極めて有効な手法である。

効果的なOJTが実施できるよう、管理職等に対して研修を実施するとともに、マニュアルの作成等、OJTを推進するための基盤を作る。

②職場外研修の推進

職場外研修は、本来の職務から離れて行う研修であり、知識や技術を短期間で集中的に習得することができるほか、他の自治体職員等と共に受講し情報交換を行うことにより、意識の高揚を図ることができる等の効果が期待できる。

職員や職場のニーズ、職場の状況等を把握し、時代の変化に即応した効果的な研修を推進するとともに、職員が積極的に参加できる体制を推進する。

③自己啓発の推進

自己啓発は、職員が自分に必要な知識や能力を自ら認識し、自分の意志を持って能力の開発・向上に取り組む、人材育成の基礎というべきものである。

職員が自己の能力を高め、そして自己の可能性を追求できるような自己啓発を行いやすい職場環境づくりに努め、また、積極的にそのきっかけとなるような情報提供を行う。

(3) 職場環境づくり

職場は、人を通じて人を育てる最良の人材育成の場であり、所属する組織において、勤労意欲を高める職場環境づくりや、お互いに協力し、啓発できる職場環境を醸成していくことが重要である。

そのため、『①管理職員の意識改革』、『②職員間のコミュニケーションの促進』、『③相談体制の充実』の3つを中心に、職員が育つ職場環境づくりに努める。

①管理職員の意識改革

人を育てる職場環境を醸成していくためには、職員個々の意識改革が必要だが、特に管理職員によるリーダーシップの発揮と的確なマネジメントが重要となる。

まず、管理職員自身が意識改革を図り、組織の先頭に立って職員をリードしていく自覚と能力を身につけることが求められる。

②コミュニケーションの促進

職場でのコミュニケーションの充実は、職員の勤労意欲に大きく寄与する。そしてコミュニケーションを活性化するためには、組織の目標を共有化したうえで、職員一人ひとりが職場内に相互啓発的な環境をつくることが重要であり、特に、所属を預かる管理職員が部下等の一般職員を育成し、職場を活性化することの重要性を認識し、明るく、活力ある職場環境づくりを行うことに努める。

③心と体の健康管理

複雑・多様化する行政課題や市民ニーズに迅速かつ的確に対応するためには、まず、対応する職員の一人ひとりが心身ともに健康であることが大切である。

今後も、元気で働きやすい職場づくりの一環として、職員の健康管理支援のための取り組みを進める。