

第 2 次

智頭町人材育成基本方針

平成 23 年 3 月

目 次

はじめに(改定の背景)	1
1. 人材育成の基本的な考え方	2
2. 目指すべき職員像	3
3. 求められる能力・姿勢	5
1 住民感覚を大切にし、住民に信頼され、協働してまちづくりを進めていく姿勢	
2 社会の変化に適応する自治体としての政策開発能力	
3 人間的魅力にあふれ、チームワークを大切にする姿勢	
4. 人材育成・活性化の取組について	7
1 将来を見越した計画的な人材確保	
2 双方向性の人事制度の整備	
3 人材育成の観点に立った計画的な人事配置の推進	
4 働きやすい職場環境の整備	
5. 職員研修の実施方針について	8
1 住民の視点に立った優しさのある接遇態度、対人能力を醸成する	
2 幅広い視野を持ち、高度な専門知識と実務能力を備える	
3 コスト意識、スピード感、リスクマネジメント等の感覚を鍛える	
4 先見性と課題認識を持ち、現実的な解決へ向かう政策形成能力を養う	
5 豊かな人間性と倫理観、使命感を育成する	
6 組織管理能力、人材育成能力を持ったリーダー的役割を養う	
7 職場内研修により自己能力認識と自己啓発が実現できる雰囲気をつくる	
8 地方分権、業務のIT化、行財政改革等時代のニーズに沿った魅力ある研修の実施	

はじめに（改定の背景）

智頭町では、行政と住民とが手を携え、智頭町の資源の掘り起こしをおこない、魅力的なまちづくりをプロデュースするため、職員がその実現にむけ自らの職務を全うしつつ、時代の流れに沿った意識改革と能力アップを図ることを目的として、平成18年9月に「智頭町人材育成基本方針」を策定し、住民から真に求められる職員の育成と、職員にとってやる気の出る職場環境の醸成を図り、行政サービスの質の向上を目指してきました。

この基本方針の策定から現在まで4年余り、地方自治体を取り巻く環境も変化し続けており、住民の要請に対しこれまで以上に説明責任を果たしながら適確かつ迅速に対応していくことが求められており、一方で、仕事と地域及び家庭生活の調和を取りながらメンタルヘルス対策も推進していく必要があります。

平成18年9月策定の「智頭町人材育成基本方針」による取り組みでは成果が表れるだけの時間は経過していませんが、効果的で実効性の高い人材育成の取り組みを進めるために基本的な考え方を踏まえながら改定するものです。

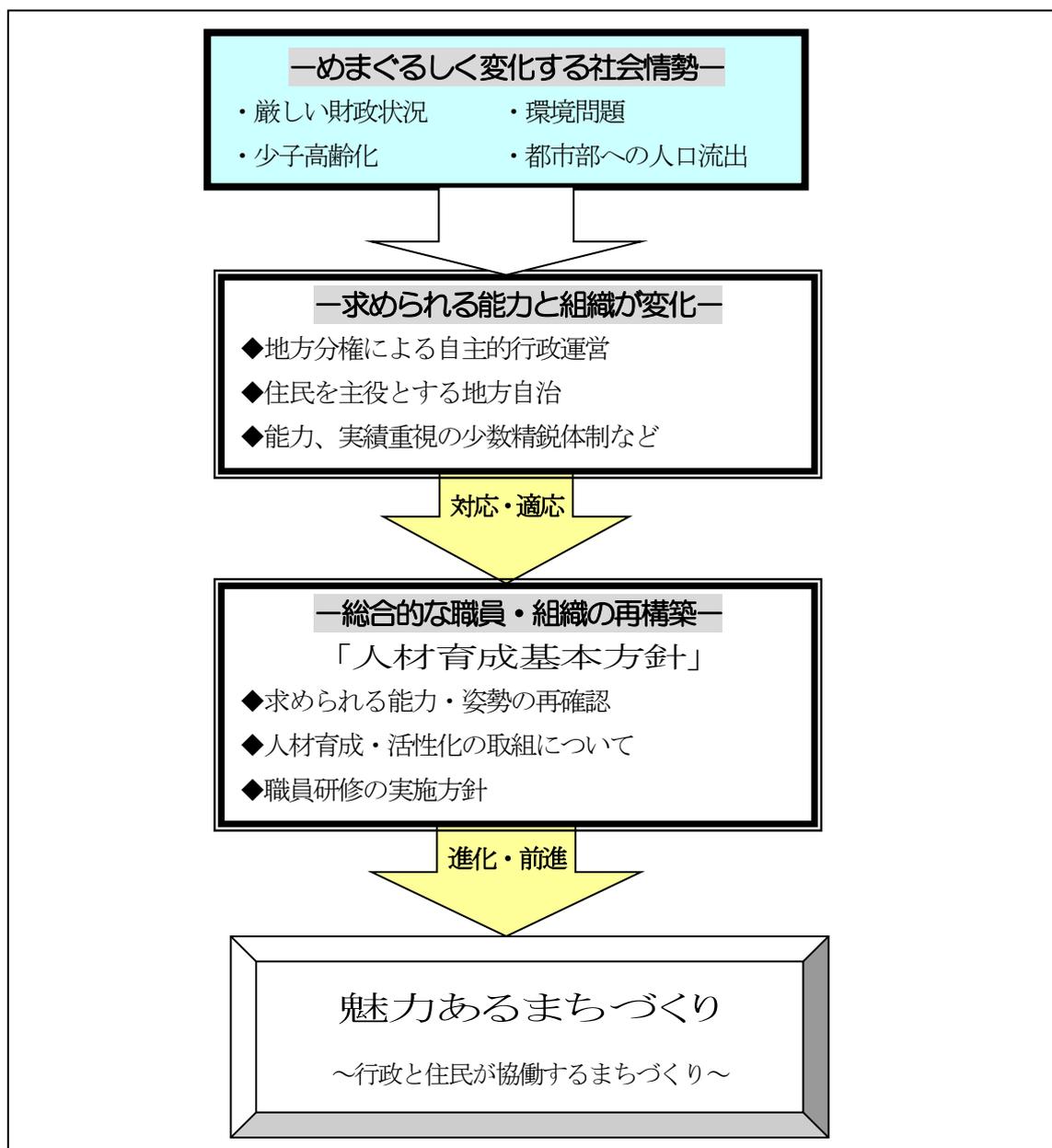
人材育成の基本的な考え方

これまで以上に、「自己決定」「自己責任」に基づいた自治体経営が求められるなど地方自治体の役割が増大しています。

人材育成の意義とは、そのような社会情勢の中で、特色を活かしながら政策を具体化し、住民と行政が協働することのできる、全国にも誇れる「魅力あるまちづくり」を進めるため、最小の経費で最大の成果を発揮する組織を形成することです。

そのためには、行政体制の整備もさることながら、政策形成の担い手である「職員の意識改革と資質の向上」は、緊急の課題であり、人材育成の組織的な取り組みの支援、及び人材育成推進体制の整備に積極的に取り組んでいくことが必要となります。

智頭町では、人材育成に必要な要素や制度について、今後どのようにあるべきかを示した「第2次智頭町人材育成方針」を策定し、これに基づき職員の資質・能力の向上、組織力の向上を図りながら、住民と行政が協働する「魅力あるまちづくり」を目指します。



目指すべき職員像

私たち智頭町職員は、智頭町を愛し、智頭町職員であるという誇りを持ち、住民の視点に立って考え行動できる職員を目指します。

求められる能力・姿勢

1 住民感覚を大切にし、町民に信頼され、協働してまちづくりを進めていく姿勢

- ① 住民の目線を大切にされた政策立案と業務の推進
- ② 積極的な情報の提供と説明責任の自覚
- ③ 制度や政策のわかりやすい説明や、合意形成を進める能力

2 社会の変化に適応する自治体としての政策開発能力

- ① コスト意識、スピード感覚を持って職務を遂行する
- ② チャレンジ精神を有する
- ③ 専門知識の習得や多様な情報収集など、積極的な学習と自己研鑽をおこなう

3 人間的魅力に溢れ、チームワークを大切にする姿勢

- ① 状況を把握したうえでの適確な指示・命令
- ② 職員相互の意志疎通を図る「ほうれんそう（報告・連絡・相談）」の徹底
- ③ 人権文化を育む精神を基本とする業務の推進

4 職種別求められる能力

<主事・主任・現業主任> テーマ「学び、実践する」

- 住民対応力、専門能力、理解力、協調性、課題発見力、判断力

<係長・主幹級・現業主幹> テーマ「考え、行動する」

- 住民対応力、専門能力、理解力、協調性、課題発見力、判断力、指導育成能力、折衝調整力、企画計画力

<課長補佐・室長・総括現業主幹> テーマ「企画し、築く」

- 住民対応力、専門能力、理解力、協調性、課題発見力、判断力、指導育成能力、折衝調整力、企画計画力、企画遂行能力、統率力、柔軟性

<課長・参事級> テーマ「挑み、リードする」

- 住民対応力、専門能力、理解力、協調性、課題発見力、判断力、指導育成能力、折衝調整力、企画計画力、企画遂行能力、統率力、柔軟性、政策決定能力、課内管理能力

各能力		職 種			
		課長級	課長補佐級	係長・現業主幹 (主任保育士)	主事・現業主任 (主任・保育士)
基本能力 「学び、実践する」	住民対応力	○	○	○	○
	専門能力	○	○	○	○
	理解力	○	○	○	○
	協調性	○	○	○	○
分析力 「感じ、創造する」	課題発見力	○	○	○	○
	判断力	○	○	○	○
企画力・行動力 「考え、行動する」	指導育成能力	○	○	○	
	企画遂行力	○	○	○	
	意志決定力	○	○	○	
実行力・信頼性 「企画し、築く」	指導育成力	○	○		
	折衝調整力	○	○		
	統率力	○	○		
	柔軟性	○	○		
管理能力 「挑み、リードする」	政策決定力	○			
	課内管理能力	○			

人材育成・活性化の取組について

1 人材の確保

これまでの業務に加え、地方分権に即した事務が増加する厳しい状況の中、限られた人数で「少数精鋭」の行政運営をおこなっていかねばなりません。

現在の智頭町の職員構成は、きわめて不均衡な年齢構成となっており、適正に効率よく業務を遂行し、人材育成を実施していくには、将来を見越した計画的な職員の採用をおこなう必要があります。

また、社会情勢の変化や多様化する住民ニーズに応えるためには、より深い専門知識が必要とされ、即戦力となる有資格者や実務経験者の確保の必要性について検討していかなくてはなりません。

2 双方向性の人事評価の整備

適材適所の人事配置や効果的な能力開発を推進するとともに、処遇や人事配置に対する納得性・公正性をより高めていく必要があります。そのためにも、職員の勤務評定を統一的去に行い、記録を作成し、職員の職務能率の向上、能力開発、指導育成及び勤勉手当の支給並びに昇格、昇給等に反映させるとともに、適正な人事管理を推進し「一人ひとりが報われる」制度となるようにします。それに加え、自己の適正や進路の再確認をふまえた「自己申告制度」、町の目標・課の目標・担当者の目標を明確にしたうえでリンクさせながら実行に移す「目標による管理」、さらに自己の能力や目標を「自己評価する」など、双方向性の人事制度への移行を進めていく必要があります。

3 人材育成の観点に立った計画的な人事配置の推進

育成の観点から、採用後の一定期間に多様な職場経験を計画的に積ませるため、職場・職務を分類し、計画的な人事配置を行う「ジョブローテーション」を実施することにより、広い視野の育成と多様な知識の習得が可能となり、バランスの取れた能力開発を図ることができます。また、自己の適正を見出すためにも有効となります。

また、研修制度を職員の持つ能力を最大限に高めるための重要な仕組みとして一層充実を図り、人事管理と連動させた計画的な職員配置を実施します。

女性職員が、能力と活力を十分に発揮し、さまざまな職務に意欲的に取り組むことができる体制を整備し、男女共同参画社会を推進します。

4 働きやすい職場環境の整備

人を育て、活力を生み出す職場づくり

仕事をおこなう上で人材育成・能力開発がおこなわれるとともに、全員が組織の目標や課題を把握し、一丸となって目標に取り組む姿勢が必要です。そのためには、一人ひとりのやる気を高め、働く意欲を高められる職場づくりを全庁的な取り組みとして推進します。

職員研修の実施方針について

1. 住民の視点に立った優しさのある接遇態度、対人能力を醸成する

町職員には、第一線で直接住民と対話や協議をする機会が多数あります。その際、無責任な発言や不躰な態度で住民に不快な思いをさせることなく説明責任を果たし、時には相談を受ける事が求められます。常に住民の視点に立った接客接遇態度を養い、説明能力の向上を図ります。

「たらい回し」を排除します。

2. 幅広い視野を持ち、高度な専門知識と実務能力を備える

複雑多岐にわたる職務に対応し、住民や他の行政機関等にストレスを与えることなく遂行することがたいせつです。そのためには様々な状況を捉える視野と、高度な専門知識、実務遂行能力が要求されます。

「私にはわかりません」を排除します。

3. コスト意識、スピード感、リスクマネジメント等の感覚を鍛える

地方自治体の財政状況が厳しい昨今、職務遂行にあたり、サービス内容とコストとのバランスを考え、少しでも財政負担を軽減しようとする「コスト意識」が必要です。

また、物事に迅速に対処する「スピード感」、損失や事業の危険性を探知する「リスクマネジメント」を養うことで、行政経営理念を持った職員を養成します。

「あとで」や「まあいいか」を排除します。

4. 先見性と課題認識を持ち、現実的な解決へ向かう政策形成能力を養う

与えられた職務を忠実に遂行することも大切ですが、これからは自らが現状に疑問を持ち、改善すべきところは改善する能力が必要です。さらに、まったく新しい事業を切り開く能力が必要とされています。目標設定や手段の構築、発想力・独創力の養成、収束技法の開発などを用いて、住民が満足できる職員を育成します。

「いままでどおり」を排除します。

5. 豊かな人間性と倫理観、使命感を育成する

町職員として公正・公平な職務を遂行するための公務員倫理観が必要で、その根幹には人権文化尊重の精神が不可欠です。住民の健康で文化的な生活を支える使命を自覚し、正義感を持った人材を育成します。

「私には関係ありません」を排除します。

6. 組織管理能力、人材育成能力を持ったリーダー的役割を養う

所属する組織が職員にとって働きやすく、住民にきめ細かなサービスを提供するためには、職員間のチームワークはもとより、トップとなる管理職のリーダーシップが求められます。組織力を発揮し、職員がお互いをサポートできる職場を作るのはリーダーの能力にかかっています。

「私は担当じゃないので」を排除します。

7. 職場内研修により自己能力認識と自己啓発が実現できる雰囲気をつくる

どのような職種、立場であっても日々の業務の中に学ぶべき事柄が多数存在しています。職場内において、お互いを高め合うことのできる雰囲気を確立し、具体的に実践できる方法を検討します。

8. 地方分権、業務のICT化、行財政改革等時代のニーズに沿った魅力ある研修の実施

時代とともに町を取り巻く環境はめまぐるしく変化していきます。町職員として、そのような時代の流れを敏感に察知し対応しなければなりません。年齢層に関係なく、すべての職員が興味を持てるような充実した研修を企画します。