

嘉手納町人材育成基本方針

平成20年3月

嘉手納町総務部総務課

目 次

I. 人材育成基本方針の目的	1
II. 目指す職員像	1
(1) 幅広い視点で先進的、個性的企画を立案、実施、評価できる職員	
(2) 行政課題に対する先見性ある判断や意思決定、危機管理ができる職員	
(3) 多様な情報収集と整理、情報の公開、行政の透明性、効率化を高める情報を活用できる職員	
(4) 住民がまちづくりの主体であるとの意識をもった職員	
(5) 住民に公平・公正・誠実に対応し、信頼される職員	
(6) 自らの責任で考え、新たな課題に挑戦する職員	
III. 職員に必要な具体的能力	4
(1) コミュニケーション能力	
(2) 人材育成能力	
(3) 政策形成能力	
(4) 法務能力	
(5) 情報能力	
IV. 人材育成の具体的方策	5
1 能力開発のための職員研修	6
(1) 自己啓発	
(2) 職場研修(OJT)	
(3) 職場外研修(OFF J T)	
2 職場環境	8
(1) 働きやすい職場環境づくり	
(2) 町民との交流を通じた意識改革	
(3) 職場内コミュニケーションの活性化	

I. 人材育成基本方針の目的

現状の地方自治体は、地方分権の進展に伴い、多くの事務事業決定権が国及び県から移管され、その責任が拡大するなかで、より質の高い行政サービスの提供が強く求められています。

特に、少子高齢化社会の急速な進行は、現在まで地方自治体が実施してきた施策領域や行政サービスの内容に質的な変化をもたらし、地域社会における子育てや介護をはじめ社会的な取組に変化を与えつつあります。

このような状況下におけるこれからの人材育成は、組織における自らの役割と自治体職員としての存在意義を再認識し、各自の役割を的確に遂行できるよう職員一人ひとりの意識改革と資質向上が必要不可欠であると言えます。

特に、本町のさまざまな課題に対処していくには、自律的、自発的に地域住民が参画する行政と地域住民の協働による地域づくりが必要であるといえます。これらのことから、これからの時代に望まれる職員像を明らかにするとともに、望まれる職員像実現のために、意欲と能力を最大限に引き出すための取り組みを総合的に定め、今後の職員育成の指針とすべく人材育成基本方針を策定します。

II. 目指す職員像

現状から我々地方自治体は、新しい地方分権型社会システムにおける業務環境の変化に対応できる職員の育成を急ぐ必要があります。それは政策形成能力や意思決定能力、情報活用能力、法務能力などを兼ね備えた職員の育成であり、従来と異なるタイプの職員資質が求められています。

こうした状況下における職員人材育成の基本は職員自ら行う自己啓発にあると言えます。個々の職員が目標とする職員像を具体的にイメージし、その目標に向かって自発的に学習し、自己の能力開発に取り組むことが最も効果的であります。

これらのことから、人材育成基本方針において職員の能力開発を総合的、計画

的に推進するための基本事項を明確にするため、本町にとって望まれる職員像を人材育成の指標として次に掲げます。

(1) 幅広い視点で先進的、個性的企画を立案、実施、評価できる職員

以前の職員は、決まった枠組みの中で、正確かつ画一的な事務処理をすることが、職員としてもっとも必要なものとされてきました。しかしながら、今後は、社会環境の変化や新たな時代の動きを的確に把握し、地域の課題に取り組み幅広い視点による地域の特性を反映させた先進的かつ個性的な施策を企画立案、事業実施、事業評価できる能力が求められます。

〔目指す職員像〕

- ・常に問題意識を持ち、自ら新しい知識や技能の習得をする職員
- ・専門的知識、広い視点、豊かな感性を持った職員
- ・時代や環境の変化を鋭敏に察知し、新たな方策を企画立案できる職員
- ・施策を自分のこととしてとらえ、コスト、成果を常に意識する経営感覚を備えた職員
- ・仕事に限りない情熱とビジョンを持った行動力のある職員

(2) 行政課題に対する先見性ある判断や意思決定、危機管理ができる職員

地方分権社会にあって、地方自治体として自律的、自発的に地域住民が参画し、行政と地域住民の協働による地域づくりを進めるためには、行政課題に対する先見性ある判断や意思決定、危機管理のできる能力が求められます。

〔目指す職員像〕

- ・ものごとの妥当性や適否を正しく識別し、状況把握や手段、方法等を的確に選択し、行動できる職員
- ・予期せぬ出来事において、取り得る対応を即座に判断し、住民の生命、身体、財産の保護を基本に適正な対応ができる職員
- ・予想せぬ出来事においても、法令の規定に従い対応し、いざというとき、毅然とした対応のできる職員

(3) 多様な情報収集と整理、情報の公開、行政の透明性、効率化を高める情報を活用できる職員

行政と地域住民の協働による地域づくりを進めるうえで、住民ニーズの把握など多種多様な情報の収集と整理、また住民への行政情報の提供を行い、行政施策の透明性と効率性等を高めるため、情報を活用する能力が求められています。

情報化社会の進展に対応するための政策を形成し、実施していく上で必要とされる能力であり、業務を効率的・効果的に遂行するための情報通信機器等の活用能力を含むものです。

〔目指す職員像〕

- ・住民への適時適切な情報提供とわかりやすく説明のできる職員
- ・情報の収集・処理・分析能力・IT活用能力など高い資質をもつ職員

(4) 住民がまちづくりの主体であるとの意識をもった職員

常に住民の視点で物事を考え、地域と住民に貢献しようとする意識と、住民とともに事業、施策を進めるなど、住民がまちづくりの主体であると考えて行動する職員となることが大切です。

〔目指す職員像〕

- ・地域の状況を視野に入れ、住民と施策を語り合える職員
- ・地域の課題を積極的に発言できる職員
- ・住民の立場に立って物事を考え、行動できる職員
- ・地域の特性を活かし自然や文化を伝承していく職員

(5) 住民に公平・公正・誠実に対応し、信頼される職員

常に自己研鑽と意識改革に取り組み、住民に等しく誠実に対応し、住民から信頼される職員となることが大切です。

〔目指す職員像〕

- ・地方公務員としての高潔なモラルを兼ね備えた職員
- ・しがらみや倫理観にとらわれることなく、住民の立場で物事を考えることのできる職員
- ・地域に誇りと愛着を持ち、地域を理解し地域を創造することのできる職員
- ・住民との信頼関係を築きコミュニケーションがとれる職員

（6）自らの責任で考え、新たな課題に挑戦する職員

職員は行政のプロとして事務の執行や施策決定に際しては、住民が容易に理解できるようわかりやすく説明を行う必要があります。そのためにも、それらに対応できる専門的な知識、技術等を身につけるとともに、強い責任感と新たな課題に挑戦していく姿勢が求められます。

〔目指す職員像〕

- ・課題に積極的に対応し豊かな想像力をもつてのぞむ職員
- ・前例にとらわれることなく柔軟な発想と行動力がある職員
- ・住民の立場に立ち真剣に議論する情熱と勇気を持った職員
- ・住民に対してわかりやすく説明する知識や表現力を身につけた職員
- ・業務を最後まで責任をもって遂行する周囲から頼りにされる職員
- ・行政組織の一員として職場でのチームワークを大切にする職員

Ⅲ．職員に必要な具体的能力

地方分権の進展に伴い、今まで以上に社会情勢や住民ニーズを読み取り、創造的な施策を立案したり、地域の課題を発見し、効果的な解決策を見出していく能力が必要になります。

基本的業務遂行能力とともに、今後、特に重要な能力は次のとおりです。

（1）コミュニケーション能力

住民の信頼を得るための最低限必要な能力として、人の話をよく聴ける能力、

分かりやすく説明できる能力。また、職員以外の様々な人々とも交わり、情報収集ができる能力。

(2) 人材育成能力

上司や先輩が部下や後輩の研修受講を促したり、自ら自主的な研究グループを結成するなど、行政のプロとして常に能力開発に積極的に取り組んでいく能力。

(3) 政策形成能力

課題、問題点を発見し、その解決策を立案し、目標(政策目標)をたて、それを実現するための枠組み、仕組みを作り上げ、実施していく能力。

(4) 法務能力

条例、規則や要綱等を立案していく法制執務能力。物事を権利義務等の法的視点から捉える能力。

(5) 情報能力

地域社会の情報化の進展に対応するために必要となる政策を形成し、実施していく能力。情報通信機器や各種通信媒体を活用する能力。

IV. 人材育成の具体的方策

人材育成の成否は、職場の風土・環境に負うところが極めて大きいものがあります。職員の能力開発を図り、その能力を発揮させるための職員研修について、次のような取組みを行い、人材育成を図ります。

1 能力開発のための職員研修

能力開発のための職員研修は、自己啓発、職場研修、職場外研修の三つを柱とし、それらを相互に組み合わせ総合的に展開していく必要があります。

職員研修の現状は、職場外研修に偏っていて、自己啓発や職場研修が十分に行われているとは言えない状況です。

そこで、自己啓発や職場研修に取り組みやすい環境をつくるとともに、職場外研修と自己啓発や職場研修を連携させながら職員研修を実施していきます。

(1) 自己啓発

人材育成は本人の意欲、主体性があるからこそ効果が上がることから、自己啓発は人材育成の基本であると考えられます。そのため、職員一人ひとりに自己啓発の重要性を認識させるきっかけを与え、積極的に自己啓発に取り組めるよう意識啓発に努めるとともに、組織的な支援を実施していきます。

自己啓発を推進するための具体的な方策

ア. 自己啓発のための通信教育、公開講座などの情報提供

イ. 各種サークル活動、地域活動など職場外活動への積極的参加の奨励

ウ. 自主研究グループの育成、支援策の確立

(2) 職場研修(OJT)

職場研修は、上司や先輩等が日々の仕事を通じ、報告、命令等の機会をとらえて計画的に指導するもので、能力開発の中心的手法となります。

〔職場研修のメリット〕

- 日常的に職員個人の特性に応じたきめ細かな個別指導ができる。
- 指導する人(上司・先輩等)と指導される人(部下・後輩等)の相互理解が深められ、指導する人の自己啓発にもなる。
- 職場の実情に合った実践的な指導ができる。
- 特別な経費を必要としない。

職場研修を推進するための具体的方策

- ア. O J Tについての必要な知識を習得する管理監督者への研修の実施
- イ. 基本的な考え方や実施手順を整理したマニュアルの作成
- ウ. 研修報告会の実施など、職場内における研修成果の共有化の推進

職場研修における管理監督者の役割

職場研修の実施主体は各職場の管理監督者となることから、その役割は極めて重要であり、職場を学習の場、人を育てる場としてとらえ、計画的に取り組んでいくことが必要になります。

(3) 職場外研修(O F F J T)

O F F J Tは、本来の職務から離れて行われる研修であることから、職務を遂行する上で必要な知識・技術を体系的に学習したり、専門的な知識・技術を学習する際には 効果的な手法であり、また一方では、他の職場や他の地方公共団体、さらには一般の地域住民等、様々な人々と交流し、相互に啓発しあう機会としても重要であります。そのため、現行の中央、県等の研修機関等での研修所研修を適正に運用するとともに、職場での人材育成ニーズの把握に努めながら、時代の変化に対応したより質の高い研修内容の提供を図ります。

職場外研修を推進するための具体的な方策

- ア. 政策形成能力や法務能力向上に資する研修内容の選択
- イ. 自治大学校、市町村アカデミー等への計画的な派遣
- ウ. 新たな施策、課題に対する迅速な受講、派遣対応
- エ. 町政全般に関する基本的知識を習得するための研修への内部講師活用

2 職場環境

(1) 働きやすい職場環境づくり

職員が新たな気持ちで前向きに仕事をするためには、個々の健康管理はもとより精神的な支えが必要となります。職場環境の調査やメンタルヘルスの対応等を行い職員が働きやすい環境づくりを進めます。

働きやすい職場環境づくりを推進するための具体的な方策

- ア. 職員健康診断の実施と健康指導の充実
- イ. 職員が気軽に相談できる体制整備を検討
- ウ. メンタルヘルスセミナー等の開催

(2) 町民との交流を通じた意識改革

職員が積極的に住民との対話の場に出向き、地域の課題を住民と同じ目線でとらえ、一緒にまちづくりを進めていくという意識と姿勢を持つことが必要となります。

町民との交流を通じた意識改革を推進するための具体的な方策

- ア. 行政情報の積極的な発信と情報の共有化の推進
- イ. 地域活動への職員の積極的な参加を奨励する。

(3) 職場内コミュニケーションの活性化

職場内のコミュニケーションを活性化していくためには、組織の目標を共有化したうえで、職員一人ひとりが職場のなかに相互啓発的な雰囲気を作り上げられるようにする必要があり、特に管理監督者が、職員を育成し職場を活性化することを自らの職務と認識し、積極的に能力を発揮できる職場環境を作る姿勢を持つことが必要であることから、これらを踏まえた職場環境づくりを進めます。

職場内コミュニケーションの活性化を推進するための具体的な方策

ア. 職場ミーティングの開催

職員の能力開発にとって職場環境が与える影響は大きなものがあります。そのため、職員が自己啓発の必要性を自ら認識するきっかけを与えたり、職場の上司や同僚などが組織的にサポートをしていく職場の環境づくりを進めます。

イ. 管理職の意識改革

人材を育成する職場風土を作るうえでは、管理職の意識改革とリーダーシップの発揮が重要であります。そのため、人材の育成を管理職の職務として明確に位置づけ、管理職として必要とされる職場運営の知識・技能の習得を図ります。