

北広島町人材育成基本方針

(改訂版)

明るく元気なまち 住んでよかった ～北広島町～



平成21年6月策定

平成28年6月改定

広島県北広島町

<目 次>

I	はじめに.....	2
i	改訂の趣旨.....	2
ii	求められる地方自治体.....	2
iii	求められる職員.....	2
II	めざすべき職員像と職員に求められる能力.....	3
i	めざすべき職員像.....	3
ii	職員に求められる能力.....	3
iii	階層別の目標や具体的な取組み.....	5
●	その他の取組み.....	6
III	限られた“人材”の“人財化”.....	6
i	職員の自学の取組み強化と支援.....	6
ii	職場内における人材育成に向けた環境づくり.....	6
iii	職場外研修への参加.....	6
iv	職員を育てる人事評価制度.....	7
v	計画的な定員管理.....	7
IV	独自職員研修の充実.....	7
i	職員提案制度や民間企業等派遣研修制度の導入.....	8
ii	民間企業等の講師による研修.....	8
iii	業務基礎研修や初任者向け研修の定例化.....	8
iv	接遇研修や人権学習、コンプライアンス※ ² 研修の定例化.....	8
V	職場環境の改善.....	9
i	職場内での意見・情報の共有.....	9
ii	心と体の健康.....	9
iii	女性職員の積極登用と勤務環境の整備.....	9
	用語説明	9

I はじめに

i 改訂の趣旨

「北広島町人材育成基本方針」は平成21年6月に策定され、この方針のもとに、さまざまな取組みを進めてきました。

しかし、今もなお社会を取り巻く情勢や行政課題は日々変化し続けており、これら課題に対し、迅速かつ柔軟に対応できる職員の育成が急務となっています。

このため、新たな職員育成制度や研修等を取り入れながら、職員一丸となって「明るく元気なまち～北広島町～」を創造していく必要があります。

こうしたことを踏まえ、求められる人材を育成することを目的に、「北広島町人材育成基本方針」を改訂するものです。

ii 求められる地方自治体

- ・権限移譲など、地方分権改革の着実な取組みによる、地方自治体としての更なる自立性や責任、独創性を備えた組織づくり
- ・持続可能な財政基盤確立のための効率的な行政運営と経営責任の自覚
- ・地域の個性を見出し、町民とともに地域を活かしていくまちづくりの体制確立
- ・行政は町民のためのサービス業
- ・明るい職場づくり、役場は明るい町づくりの発信源

iii 求められる職員

- ・行政の多様化・高度化へ対応できる職員の育成
- ・町民から信頼される行動とサービス、専門知識の習得
- ・職員の経営感覚の醸成
- ・地域の特性を活かした政策形成、企画力・立案力の習得
- ・職員一人ひとりの意識改革と感覚による発想の転換、総合力の向上
- ・少数精鋭でかつ専門知識を有し、臨機応変で柔軟な対応ができる職員育成
- ・人事評価による自己開発
- ・危機管理体制の強化と能力の開発

Ⅱ めざすべき職員像と職員に求められる能力

i めざすべき職員像

- 住民の視点で誠実・正確・迅速な行政運営ができる職員
- 地域に根差し、地域とともに考え、地域から信頼される職員
- 予算や経費、事業の実効性などを意識しながら行動できる職員
- 常に能力向上を心がけ、専門性が高く柔軟な対応ができる職員
- 公務員として、よりよいまちづくりの当事者としての自覚を持ち、失敗を恐れず、他者と連携しながら積極的な発案・行動ができる職員

ii 職員に求められる能力

職務遂行能力

- 知識
法令、制度、手続や処理の方法、法制執務手法など、業務や行政運営上で必要な知識を備える職員
- 識見
様々な業務分野で必要とされる知識を豊富に蓄えた職員
- 企画力（構想力、創造力、実現力）
幅広い視野と前例にとらわれない斬新な発想と創造力により業務を行うことができる職員
- 思考力（理解力、判断力、決断力）
課題の本質を見抜き、事柄を様々な角度から分析できる力をもった職員
- 行動力（説明力、折衝力、調整力）
目標の実現に向け、積極的に課題の解決に向かって行動を起こすことができる職員
- 管理能力（監督力、統率力、指導力）
部下との対話を重視し、部下個々の能力引き出しながら組織力を高めることのできる職員

意欲、態度

- 責任感
担当業務や組織としての業務が完遂されるまで、責任をもって取り組むことができる職員

○積極性

課題に対して、解決のため率先して取り組む姿勢を備えた職員

○協調性

組織の中の個であることを認識し、業務に対し組織で取り組むことのできる職員

○倫理観

公務員としての誇りと自覚を持ち、使命感や責任感によって発言や行動ができる職員

○挑戦、変革意欲

常に新しい情報を求め、現状の改革に意欲を持って携わることができる職員

その他能力

○町民感覚

常に町民の視線に立ち、全ての業務が町民本位の取り組みであること。

○コスト意識

常にコストを意識しながら、新たな施策立案や既存業務の分析・改善に努めること。

○説明責任

制度や業務に関する意味などについて、町民にわかりやすい解説や表示とするとともに、自らのプレゼンテーション能力を高めること。

○町民との協働

地域特性を活かせる施策立案を行い、町民との協働の中で職員の積極的な参画とともにコーディネート役として施策を展開すること。

○ストレス耐性

組織全体でストレスの無い職場づくりに取り組むとともに、様々なストレスに対応・順応できる職員となること。

iii 階層別の目標や具体的な取組み

階層	目標・役割	必要な能力	取組み・研修等
課長級	管理職としての役割を認識し、目標設定による管理手法や部下の育成指導方法など、実践的なマネジメント能力を高める。 ＜役割＞目標・課題の明確化、方針の打ち出し 経営感覚、意思決定、実行 関係機関との調整・折衝 組織統括、職場環境の整備 部下の育成・指導・監督	知識・識見 管理力・折衝力 判断力・構想力 責任感・倫理観	・管理職研修 ・管理・監督者研修 ・メンタルヘルス基礎研修
課長補佐級	監督職として果たすべき役割を認識し、組織運営の考え方、リーダーシップ、組織活性化の手法などのマネジメントについて習得する。 ＜役割＞課長の補佐、進行管理・調整	知識・識見 折衝力・判断力 構想力・責任感 挑戦力	・監督者セミナー ・管理・監督者研修 ・メンタルヘルス基礎研修
係長級	監督職として果たすべき役割を認識し、組織運営の考え方、リーダーシップ、組織活性化の手法などのマネジメントについて習得する。 ＜役割＞課題・目標の共有、関係者との折衝 企画立案・事務の責任者 部下への役割の明示、係員の育成・指導・監督	知識・識見 折衝力・判断力 構想力・責任感 挑戦力	・監督者研修 ・管理・監督者研修 ・メンタルヘルス基礎研修
主任	中堅職員として期待される役割の認識や、結論を導き出すための論理的な思考スキル、説得力のある解決策を引き出す力を身につける。 ＜役割＞実務経験者として迅速・正確な業務遂行・問題意識 住民・他者との意思疎通、助言 企画立案力・実行力	知識・理解力 判断力・説明力 責任感・協調性 工夫力・向上心 積極性	・中堅Ⅲ研修 ・一般職研修
主任主事	公務員としての在り方や「住民起点」による行政の在り方、仕事を進める上で必要な基礎知識などを習得する。 ＜役割＞正確・迅速な業務処理 住民・他者との意思疎通、協調 積極的な情報の収集	知識・理解力 判断力・説明力 責任感・協調性 工夫力・向上心 積極性	・中堅Ⅱ研修 ・一般職研修
主事			・中堅Ⅰ研修 ・一般職研修
初任者			・初任研修 ・初任者業務研修

※基本的には、町独自の階層別研修及び広島県自治総合研修センターの一般研修（必須）を受講。

●その他の取組み

幅広い視野と知識の形成、職員個人の能力を適正に評価し、適材適所の人事配置ができるよう、次のことに取組む。

- ・適切な業務の分掌
- ・採用後10年間をめどに、3年ごとに異なる分野へ人事異動
- ・定期的な人事異動（同一職場5年以内を目途）
- ・同一職場内の事務分掌のローテーション

Ⅲ 限られた“人材”の“人財化”

適正な定員管理や人事評価制度を意識しながら、短期・中期・長期的な研修をとおして、少数精鋭かつ専門性の高い人材の育成に取り組む。

職員の研修計画は、短期、中期、長期（階層別）研修実施計画として別途策定する。

- ①短期研修計画は、町独自の職員研修に加え広島県自治総合研修センターにおける特別研修及び海外への派遣研修や民間企業等における短期的な職員派遣研修とする。
- ②中期研修計画は、広島県や広域行政組織などへの複数年に渡る職員派遣研修とする。
- ③長期（階層別）研修は、新規採用者から管理者まで系統的かつ計画的な人材育成研修として、階層別に広島県自治総合研修センターにおいて実施する。

i 職員の自学の取組み強化と支援

- ・学びたいことを学んでいける環境と制度の整備
- ・通信教育受講や検定受験機会の提供
- ・職員提案制度など、自主研究や政策形成の経験を積める機会の提供

ii 職場内における人材育成に向けた環境づくり

- ・人材育成の風土づくりと組織力の向上
- ・職場内研修による専門能力の向上
- ・OJT^{※1}の実施と業務のマニュアル化

iii 職場外研修への参加

- ・広島県自治総合研修センター主催研修の受講（一般研修・特別研修）
- ・他団体、民間企業等の実施する研修への参加
- ・広島県等への派遣研修への参加
- ・広島県市町村振興協会主催の海外派遣研修への参加

iv 職員を育てる人事評価制度

高度化・多様化する行政に対する住民ニーズに対応し、住民に一番身近な行政サービスを提供する地方自治体に求められる役割は、ますます複雑化・多様化している。

人事評価制度は、職員がその職務を遂行するために発揮した能力や達成した業績を公平に把握し、主体的で高い職務遂行能力を備えた職員の育成を目的とする。

また、職員の能力・実績に基づく人事管理を行うことにより、組織全体の士気高揚を促進し、もって住民サービスの向上に繋げる。

- ① 地方公務員法改正に伴い、新たな人事評価制度へ取組む。
- ② 新たな人事評価制度では、公平性、透明性、客観性、納得性などに配慮した制度とする。
- ③ 人事評価結果は、給与等への反映を検討するほか、職員のやる気の増進や能力向上などスキルアップに繋げることのできる制度とする。

v 計画的な定員管理

地方分権による国・県からの移譲事務により、業務の増大と高度化・多様化する住民ニーズの中、限られた職員数による対応が求められている。

定員管理にあたっては、定年退職者や定年前早期退職者などに対応した退職補充とすることなく、事務事業の見直しに伴う組織の改廃などにより、総職員数の抑制に努める。

なお、職員数の削減目標とその方策等については、第3次行政改革大綱に定め、取組みを計画的に進めていく。

●具体的な取組み

①組織・機構の見直し

各所属の事務事業の改廃や増減などを再点検し、更なる効率的・効果的な行政組織を構築していく。

②再任用職員の活用

年金支給開始年齢の段階的引き上げに対応するとともに、再任用職員の有する知識、経験、能力などを各職場で活かしていく。

③定年前早期退職制度の活用

組織の年齢構成の平準化と新陳代謝を促し、行政ニーズの変化に対応可能な組織の構築と、人件費の抑制を図る。

④職員配置の見直し

事務事業に見合った職員数の配置と、職員の持つ知識、経験、能力を活かすことのできる配置によって、限られた職員数のなかで事務事業の効率化を図っていく。

IV 独自職員研修の充実

町民の視線に立った事業の展開、サービス感覚や経営感覚の醸成、政策立案能力の向上

i 職員提案制度や民間企業等派遣研修制度の導入

●職員提案制度

職員による新たな提案や若い職員による柔軟な発想を市政に活かすとともに、職員の政策立案能力の向上や職務に対する意欲を醸成することにより、人材育成と組織の活性化に資することを目的に、職員による提案制度を導入する。

<概要>

- ・対象職員及びテーマを決定し、提案を求める。
- ・提案された内容について、関係各課の意見を聞いたうえで、関係者で組織する「政策提案審査委員会（仮称）」で審査し、優秀な提案を選考する。
- ・提案の選考結果は公表し、優秀提案の提案者には表彰を行う。
- ・優秀提案は、原則としてその実現を目指す。

●民間企業等派遣研修

民間企業等における経営の意識とサービス業としての精神を学び、職員自らの意識改革を促すとともに、行政目的の実現に向けた幅広い視野と行動力、実践力を備えた人材の育成を図る。

- ・派遣先と協定を結び、派遣先の業務に従事
- ・実績を踏まえ、対象者、派遣先、期間等を検討
- ・実績や実効性を確認しながら、中期的な派遣も検討

●協働研修

地域は地域に住むみんなで「守り、育て、創る」という地域住民による地域経営を推進するため、職員の意識改革へ取り組む。

- ・地域との協働の意義、求められる姿を学ぶ
- ・行政職員としての役割分担、行動について学ぶ
- ・東京財団週末学校への参加
- ・主役である住民の力が発揮できる仕組みづくりと情報提供

ii 民間企業等の講師による研修

- ・民間経営手法の導入及び経営意識の醸成
- ・専門性、実用性に富んだ研修と活用

iii 業務基礎研修や初任者向け研修の定例化

- ・文書、法制、契約事務等、業務上の基礎知識の徹底
- ・初心を大切にし、間違った慣例の定着防止

iv 接遇研修や人権学習、コンプライアンス※²研修の定例化

- ・町民から信頼される行動とサービスの提供
- ・人権に関わる学習機会の確保と積極的参加

- ・日常的な服務管理の徹底と法令遵守の意識の醸成

V 職場環境の改善

i 職場内での意見・情報の共有

職員一人ひとりが抱えている課題の共有化や、自由に意見を交わすことができる職場の雰囲気づくり

ii 心と体の健康

- ・メンタルヘルスに対する正しい理解と行動、管理・監督者研修の実施
- ・労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施及び高ストレス者への面接指導
- ・関係課と連携した予防策の実施
- ・産業医、保健師、安全衛生委員会等との連携
- ・予防や早期対応への取組み強化（相談窓口等）
- ・現在の休職者への対応と復職支援プログラム等の策定
- ・健康診断の実施と結果のフォロー
- ・年次有給休暇の取得推進と時間外勤務や休日勤務の縮減

iii 女性職員の積極登用と勤務環境の整備

複雑化・高度化する業務を少数精鋭で遂行していくなか、公正な評価、人事配置、昇任を行っていくことは、職員のモチベーションや能力を高めていくためにも重要である。

女性職員においても、能力のある人材を積極的に登用・育成していくとともに、子育て支援や勤務時間への配慮、ハラスメント^{※3}防止などの勤務環境整備や、全庁的に家庭生活の充実と仕事の両立といった、ワークライフバランス^{※4}への取組みを行っていく。

用語説明

※1 「OJT」

On-the-Job Training（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）の略。

職場内での日常業務を通じ、実務について教育する研修手法。

※2 「コンプライアンス」

（何かに）応じること・従うこと・守ることを意味する。ビジネスの場では、企業が法律や企業倫理を遵守することを指す。

※3 「ハラスメント」

様々な場面での嫌がらせ、いじめのこと。その種類は多く、他者に対する発言・行動が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益・脅威を与えること。

※4 「ワークライフバランス」

「仕事と生活の調和」という意味。

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会（内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」定義）