

# 津幡町 人材育成基本方針

平成20年11月

津 幡 町

# 目 次

I	策定の趣旨	1
II	人材育成の基本理念	2
III	人材育成の施策	3
1	人を育てる職場環境づくり	3
	(1) コミュニケーションの推進	
	(2) 職員提案制度の促進	
	(3) 育児休業者の復帰支援	
2	人を育てる人事管理	3
	(1) 人事評価制度の充実	
	(2) 適材適所の人員配置	
3	人を育てる職員研修	5
	(1) 自主研修の支援	
	(2) 職場研修の推進	
	(3) 体系的・計画的な職員研修の実施	

## I 策定の趣旨

地方分権の本格化とともに地域における総合的な行政主体としての地方自治体には、少子・高齢化の急激な進行や環境問題の高まり等により複雑・多様化・高度化する行政ニーズに的確に対応し、様々な行政課題を自らの判断と責任において自主的・主体的に解決しながら、個性豊かで活力に満ちた魅力あるまちづくりを積極的に推進していくことが求められています。

津幡町では、総合的かつ計画的で効率的な行財政運営と効果的な町民サービスの提供に努めるため、平成18年9月に「津幡町行政改革大綱（第3次）」を策定し、事務事業の見直しや組織の簡素化・効率化に取り組んできました。しかしながら、津幡町の財政環境は、地方交付税をはじめとする地方財政制度の見直しなど財源確保の見通しにおいて、依然、極めて厳しい状況にあり、これまで以上にスリムで効率的な行財政の推進体制を整備する必要があります。

このような時代環境において、個性的で活力のある地域社会を築き、より満足度の高いサービスを町民の皆様提供していくためには、最少の経費で最大の効果があがるよう、これまで以上に職員一人ひとりの職務遂行能力を高めていくことが求められます。このことから、町職員の育成に関する基本的な方針を示した「津幡町人材育成基本方針」をここに定め、全庁的に人材育成に取り組みます。

### 参考 「津幡町行政改革大綱（第3次）」抜粋

#### 6 行政改革の推進項目

##### (3) 定員の適正管理と給与の適正化

##### ウ 人材の育成

職員自らが意識改革を行い資質の向上に努めるとともに、地方分権及び三位一体改革の時代にふさわしい豊かな創造力や政策立案能力を高めるため、職員研修の充実を図り、職員のもてる能力を最大限に発揮できる人員配置に努め人材の有効活用を図る。

## II 人材育成の基本理念

社会を取り巻く環境の変化は、一段とそのスピードも規模も増してきています。

津幡町の人材育成にあたっては、町職員が、全体の奉仕者であることを改めて自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行することはもとより、これまで以上に広い視野、強い意欲と能力を持ち社会環境の変化に機敏に対応するとともに、町民の目線に立って行動することが求められています。

このような観点から、職員の人材育成を推進していくための理念を次のとおり定めます。

### **○ 信頼される職員**

公務員としての高い倫理観と強い使命感を持ち、職務の遂行にあたっては、常に公正・公平・誠実に対応し、町民から信頼される職員

### **○ 協働する職員**

常に問題意識を持って、町民の立場を理解し、情報を積極的に提供し、町民と連携・協働してまちづくりを進めることができる職員

### **○ チャレンジする職員**

常に広い視野と問題意識をもって課題を発見し、前例に捕われることなく創造性・柔軟性を発揮しながら、効率的な行政運営を行い、質の高いサービスを効果的に提供できるよう、積極・果敢にチャレンジする職員

### **○ 自ら成長する職員**

複雑・多様化・高度化する行政ニーズに的確に対応するため、必要な知識と技能の習得に自ら進んで取り組む職員

### **○ 経営感覚を持つ職員**

簡素で効率的な行政を実現するため、コスト意識やスピード感を持って、組織を運営することができる職員

---

## Ⅲ 人材育成の施策

---

### 1 人を育てる職場環境づくり

人材育成を進めていくためには、人事管理や職員研修を充実するだけでなく、人材育成の場である職場環境を向上することが重要となってきます。そのためには、上司と部下、同僚間のコミュニケーションによる相互理解を活発化するとともに、職員一人ひとりが自己改革を基本とした意識改革に取り組みやすい職場環境づくりを進めます。そこで、以下の3点に重点を置いて取り組みます。

#### (1) コミュニケーションの推進

事務事業や人材育成を効率的に進めるためには、職場のコミュニケーションを良くすることが重要です。そのためには、日頃から心のこもった気持ちのよい挨拶をするとともに、ミーティングや報告・連絡・相談を密にすることによりコミュニケーションを活発にし、職員が意欲と能力を十分発揮できる風通しのよい、活気ある職場づくりを進めます。

#### (2) 職員提案制度の促進

職員の自主性や資質の向上を促すとともに、部局を越えた多彩な発想を施策の立案や事務の改善に活用するため、職員提案制度を促進していきます。

#### (3) 育児休業者の復帰支援

育児休業の取得期間が最長3年になり、復帰時に組織や事務のシステムが変更になっている場合もあり、職場復帰への不安を抱える職員に対し、育児休業中にも最新の情報を提供するなど安心して育児休業から復帰できる環境づくりに努めます。

### 2 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、職員の能力と意欲が十分に発揮される職務分野に配置することが重要です。そのためには、職員一人ひとりの能力や業績を公正で的確に評価し、職員の意欲も考慮した適材適所の人員配置など、職員と組織にとってより良い総合的な人事管理の推進に努めます。そこで、以下の2点に重点を置いて取り組みます。

#### (1) 人事評価制度の充実

職員の職務に対する意欲を高め、組織の活性化を図るためには、日頃の業務を通じて発

揮された職員の能力や成果を公正に評価し、その結果を能力開発や処遇に適切に活用する必要があります。このため、現在の人事評価制度をより客観的で公正性や透明性が高く、実効性のあるものへと充実していきます。そのために、次の事項について具体的な取り組みを行っていきます。

#### **ア 自己評価及びチャレンジ加点制度の導入**

職員が自己の能力と実績を自分自身で判定する自己評価を導入する。また、主体的に考える人材の育成やチャレンジする意欲を喚起するため、チャレンジ加点制度の導入を検討する。

#### **イ 自己啓発によって取得した資格の人事評価への活用**

自己啓発により業務に必要な資格を取得した職員について、その成果を人事評価に活用するよう努める。

#### **ウ 評価者研修の充実**

客観的で公正、公平な人事評価に必要な評価能力の充実、向上を図るため、常に評価者研修の実施方法、内容等を検討し、その充実に努める。

### **(2) 適材適所の人員配置**

厳しい行財政環境の中、組織の活性化を図り、住民ニーズの多様化や地方分権に対応していくためには、職員一人ひとりが自己の能力を最大限発揮することが重要であり、職員の能力や適性、意欲などを活かしたきめ細かな人員配置を実施します。そのために、次の事項について具体的な取り組みを行っていきます。

#### **ア 自己申告制度の充実**

職員自らの職務や組織に対する希望、意見を述べる機会の充実に努め、職務に対する意欲の喚起、職員の能力の有効活用を図る。

#### **イ 希望降任制度の検討**

健康上の理由や家庭の事情等で、管理職・係長職としての職責を十分に果たせない場合において、職員の心身への負担軽減と組織の円滑化・活性化を図るため、本人の希望による降任制度の導入を検討する。

#### **ウ 公募制の拡大・活用**

町政の重点課題、プロジェクト等の特定事務に対して、職員から希望を募り、選考のうえ任命する公募制を拡大し、職員の意識の向上と組織の活性化、効率的な行政運営を

促進する。

## 工 男女格差のない人員配置の推進

男女共同参画社会の実現に向け、職員一人ひとりの能力を適正に把握し、職員の性別にとらわれることのない職域の拡大や意欲と能力のある職員の積極的な登用に努める。

### 3 人を育てる職員研修

これからの職員研修には、行財政改革の推進、地方分権への対応やクレーム対応など、時代の要請により求められる研修を強化すること並びに職員の研修ニーズに対応することなど多様な研修の展開が必要です。また、研修を受講した効果を職員に定着させるためには、職場研修との連携が必要です。そして、何よりも自らの意志で学ぶ職員を育成することがその目指すところです。そのためには、自主研修を奨励するとともに研修の受講が職員一人ひとりの仕事への意欲の向上、能力の発揮につながり、意識を改革する機会となるような研修機会の提供並びに研修プログラムの研究と実践に努めます。そこで、以下の3点に重点を置いて取り組みます。

#### (1) 自主研修の支援

自己啓発は、人材育成の基本であり、職員自らが自己啓発に対して意欲を持ち続けることが重要です。職務だけでなく、様々な行政課題に適切に対応できる幅広い有用な知識を養うためにも、職員の自主性に委ねるだけでなく、自己啓発のきっかけづくりや自己啓発に取り組みやすい環境づくりを推進するとともに、職員の自主研修を積極的に支援していきます。

#### (2) 職場研修の推進

職場研修（O.J.T：On the Job Training）とは、職場内において職務の遂行過程を通して、上司、先輩等が報告、協議、指示等の機会を捉えて、人権尊重意識などの基本的資質を身につけさせ、また、その職務に必要な知識、技術、経験等を計画的に職員に教えていく研修手法です。

職員がプロフェッショナルとして成長する過程においては、「職場」の果たす役割は極めて大きく、今後、職場における人材育成を、より強化していく必要があります。

職場研修は、各職員の状況に応じたきめ細かい指導ができることや各職員と上司、先輩等との間の信頼関係の醸成や相互理解につながることで、日常の仕事の中で行われるため、特

別な経費や時間を要しないことといったメリットがあり、とりわけ新規採用職員をはじめとする若手職員の養成の重要な役割を担うものとして、積極的に推進していきます。

### **(3) 体系的・計画的な職員研修の実施**

行政課題の高度化・多様化に対して迅速かつ的確に対応するため、職員の 仕事への意欲、能力の発揮、意識改革につながるような 体系的・計画的な研修を実施して行きます。 また、研修の内容については、行政環境の変化、組織や職員のニーズに対応したものとなるよう 常に見直しを行います。 そのため、研修に関する基本の方針として、 次の事項について取 り組んでいきます。

#### **ア 職員研修の推進**

- (ア) 公務員倫理、接遇、人権教育等についての研修を定期的を実施し、町民に信頼される 職員の育成に努める。
- (イ) 行財政改革や地方分権など新たな行政課題に即応できる研修の実施に努める。
- (ウ) 各階層に必要な基本的知識や技術を習得し、実践力・応用力を養成するため、系統だ った研修の充実を図る。
- (エ) 行政課題の高度化・多様化に対応するため、法務能力、政策形成能力、危機管理やク レーム対応など、高度で専門的な能力の養成を図る研修を充実する。
- (オ) コスト意識や経営感覚を養成するため、民間企業の経営感覚 について学ぶ研修を実 施する。
- (カ) 行政課題や研修成果を広く紹介する機会を確保し、情報の共有化を図る。

#### **イ 派遣研修の充実**

- (ア) より高度な専門的知識・技術を習得するため、自治大学校や市町村職員研修所など研 修専門機関への派遣研修の充実を図る。
- (イ) 職員の視野の拡大、行政実務能力や政策形成能力等の向上を図るため、石川県や他自 治体への派遣研修を推進する。
- (ウ) 民間企業の経営 や人材育成等の手法を学び、職場改革や組織の活性化を図ることが できる人材を育成するため、民間企業への派遣研修制度の導入を検討する。