

紀美野町人材育成基本方針



平成19年3月
平成23年3月（第1回改定）
紀 美 野 町

<策定の趣旨>

当町は、合併後4年間で『旧美里町歳計外資金問題』『個人情報漏洩』『銃砲刀剣類所持等違反』など職員による不祥事が生じてきました。これら不祥事に対する職員の処分を行ってまいりましたが、職員を処分するだけでは信用が回復される訳ではなく、職員の倫理意識の醸成と実務能力を向上の為、全庁をあげて職員の育成に取り組むことが信用回復につながるものと考えております。

また、地方公共団体を取巻く状況は『地方分権』並びに『住民サービスの多様化・高度化』により大きく変わってきています。『地方分権』により市町村には、制度の制定から運用までの実行力と責任が求められ、『住民サービスの多様化・高度化』により、高齢化や過疎化が進むことで、これまで以上の極め細かなサービスが求められると言われております。これらのことは、今後、事務事業が増加することを意味し、本来なら職員を増員しなければなりません。当町は類似団体と比較して職員数が超過していること、財政状況が悪化していること、合併特例期間が平成27年度に終了することから、財政の健全化に取り組んでいくところであり、職員を増員することはできません。

このような状況の中で、住民サービスを低下させることなく行政運営を安定的に提供することは、非常に困難であることから、まず、当町が行なっている事務事業に優先順位を付けるため「事務事業評価」の制度を導入し、事務事業の統廃合や縮減を含めて見直していきます。

また、職員能力の向上を図るため、職員研修を組織的・体系的に推進し、実務能力や政策形成能力の向上並びに専門知識の習得、強いては潜在能力を発掘できるよう育成環境を整えていきます。

最後に、当町では『住民と行政がともに力を合わせて地域づくりに取り組むまちづくり』を基本理念にかかげています。これは、住民と町の職員が手を携え共に町づくりに取り組んでいくことであり、その先導役である職員には、責任感と誇りを持ち、地域の担い手として、意欲と行動力ある様、職員の育成に努めてまいります。

紀美野町長 寺 本 光 嘉

目次

1. 行政を取巻く環境の変化	1
2. 人材育成における心構え等	2
3. 目指す職員像	3
4. 職階層別に求められる役割と能力	4
5. 人材育成の取組と推進体制等	5
①自己認識の重要性	5
②職員研修と意識改革	5
③職場の環境づくり	6
6. 人事管理	9
①人事システムの確立	9
②人材の確保	9



1. 行政を取巻く環境の変化

急激な社会情勢の変化の中、地方公共団体を取巻く状況は、年々変化しています。

地方分権

地方分権により、市町村に権限が委譲されることで、制度制定から運用までの実行力と責任が求められます。また、権限事務の移譲により、事務が増加することと専門知識の習得が必要になります。

高齢化社会とニーズの多様化

当町は高齢化率が非常に高く、また、全地区の半数以上が限界集落となっています。また1人暮らし老人が増えていることや、公共交通機関が発達していないことから、住民のニーズが多様化しています。今後、益々少子高齢化が進み、平成28年度の当町の高齢者率は41%に達すると推測されています（新町まちづくり計画）。

不安定な経済情勢

現在の日本は、デフレスパイラルの只中にあると言われており、これを脱しない限り景気の回復はないとも言われています。この不景気の影響は、当町の財政にも、大きな影響を及ぼしています。

公務員制度改革

国をはじめ全国の市町村では、職員の能力や業績を反映する人事給与制度が導入されています。その為、当町でも人事考課制度を導入しなければなりません。また、それぞれの職務職階における役割を明確化しなければなりません。

2. 公務員としての心構え等

私達公務員は、全体の奉仕者であって一部の奉仕者ではないことから、住民サービスの提供にあたっては、等しく平等にサービスを提供しなければなりません。

また、私達公務員は倫理意識を常にもち、勤務時間の内外を問わず、責任ある行動を心がけなければなりません。その為、一人の職員の非行行為が問題となった場合、当町だけでなく社会全体に対して影響すると共に、全ての公務員に影響を与えることを忘れてはなりません。

【関係法令等】

○日本国憲法

第15条第2項 すべての公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。

○地方公務員法

第33条 職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

○紀美野町職員服務規程

第2条 職員は、町民全体の奉仕者としての職責を自覚し、誠実公正かつ能率的に職務を遂行するよう努めなければならない。

○紀美野町職員倫理規程

第3条 職員は、公務員としての誇りと使命感をもって、次に掲げる事項をその職務に係る行動基準として、行動しなければならない。

(1) 職員は、町民全体の奉仕者であり、町民の一部に対してのみの奉仕者ではないことを自覚し、常に公正な職務の執行に当たらなければならない。

(5) 職員は、勤務時間の内外を問わず、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動しなければならない。

3. 目指す職員像

公務員による非行行為があった場合、社会に与える影響が大きく、また、公務員全体の信用を失墜することになります。当町でも職員による様々な不祥事があったことから、町の信用回復に取り組んでいるところです。その為、職員は倫理意識を常にもち責任ある行動をしなければなりません。

また、町職員は接客の機会が多いことから傾聴や折衝能力が必要であり、また、行政事務は多種に及ぶことから、様々な実務能力が要求されます。その為、職員は能力向上の為に自己啓発に努めなければなりません。

<求められる職員像>

市民のニーズを的確に把握し対応する職員

地域活動に積極的に加わり貢献する職員

責任感を持って真摯に諸問題に対応する職員

親切且つ丁寧な接遇をする職員

町の長期的な展望と現状を把握し行政運営に取り組む職員

高い法令遵守の意識と倫理観をもった職員

4. 職階層別に求められる役割と能力

職階層別に求められる役割と能力を明確に示すことで、職員が自らの目標を把握すると共にその役割を果たし、求められる能力を習得に取り組むことができます。

階層	求められる役割	求められる能力等
管理職	参事・課長 ○長期的な視点に立って政策形成に参画する。 ○部署の目標を定め、目標に向って組織力を最大限発揮できるよう体制を整える。 ○各部署の重要困難な問題の解決に向け関係者との調整及び折衝を行う。 ○政策及び事務事業を評価し改善する。 ○各関係者や関係機関との調整や折衝を行う。 ○危機管理体制の整備及び対応を行う。(リスク回避) ○所属職員の能力を把握し、指導育成する。	経営能力 決断力 目標管理能力 人事考課能力
	課長級 ○課長を補佐・代行する。 ○管轄部門内の業務目標を定め計画的に遂行する。 ○管轄部門内の業務を評価し改善の提言を行う。 ○リスク回避の為の問題提起を行う。 ○部下の能力を把握し指導育成を行う。 ○他部署と調整・折衝を行う。 ○組織の目標をたて、目標に向って組織力を最大限発揮できるよう体制を整える。	評価能力 変革力 統率力 対外調整能力 問題解決力
	課長補佐 ○課長を補佐・代行する。 ○管轄部門内の業務目標を定め計画的に遂行する。 ○管轄部門内の業務を評価し改善の提言を行う。 ○リスク回避の為の問題提起を行う。 ○部下の能力を把握し指導育成を行う。 ○他部署と調整・折衝を行う。	
一般職	係主任 ○定型・補助業務に加え高度で専門的な業務を行う。 ○常に情報を収集し、高度で専門的な知識を活かし、政策立案や課題解決を行う ○部下に対して業務の遂行や問題解決の助言を行う。 ○事業遂行における問題の提起を行う ○所属部署の目標を理解し遂行する。	政策立案力 問題認識力 折衝能力 法制立案力
	主査 ○定型・補助業務に加え高度で専門的な業務を行う。 ○担当業務の高度な知識と高い技術力を習得する。 ○部下に対して業務の遂行や問題解決の助言を行う。 ○所属部署の目標を理解し遂行する。	正確な事務処理能力 実践力
	主事 主事補事 ○基本的な行政事務の知識を習得する。 ○基本業務を正確にかつ迅速に処理する。 ○担当業務の法知識や技術を習得する ○所属部署の目標を理解し遂行する。	情報分析能力 情報伝達能力 理論的思考力

傾聴意識・積極性・協調性・責任意識・自己啓発意識

5. 人材育成の取組と推進体制等

①自己認識の重要性

日常、職員の接客対応や実務の中で、事務処理が煩雑であったり、不適切な接客対応であったり、仕事への姿勢が消極的であるなど、目につくことがあります。しかし、客観的には気が付くことがあっても、本人が自身の行動に自身が疑問を持つことは少なく、その行動が不適切であったとしても、気づくことはほとんどありません。

つまり、自身の行動の適否は、上司等からの指摘や研修会を通じて気づかせるような体制を整えなければなりません。

②職員研修の種類

職員自身の意識改革には、総務省の人材育成基本方針策定の指針にも示されているように、自己啓発（SD）、職場研修（OJT）及び職場外研修（OffJT）が有効であり、それらを連携させた総合的な人材育成および能力開発のための研修への取組を推進していきます。

○自己啓発（SD）

自己啓発・自己学習は、職員自身の能力開発にとって、特に効果的な方法です。よって、『紀美野町職員研修実施計画』に基づき、計画的に研修に参加できる環境を整えると共に、研修情報を提供することで、研修の機会を与えていきます。

○職場研修（OJT）

その年の社会問題となっている事案を取入れ、研修を実施していきます。また、定期的に必要な研修（人権研修、個人情報保護やセキュリティ研修、初任者の為の基礎研修等）を計画的に実施していきます。

○職場外研修（OffJT）

研修協議会が開催する研修、その他の機関が開催する研修及び県等への派遣研修については、その「職場」又は「職種」若しくは「職階」に応じて専門知識や技能を修得する方法として、非常に有効であります。その為、OffJTを有効的に活用していきます。

③職場の環境づくり

「職場の環境づくり」には、職員の意識改革と職場の風土づくりが重要です。基本的に公務事務は、前例踏襲主義によることが多いと言われていています。しかし、職員は常に考えるという意識付けをしなければなりません。

そうした職場環境は、所属長のリーダーシップと職員の積極性により作られていきます。所属長は、職場の「目標」や「方針」を明確化し、また「職場内の連帯感」を高め、職場が一致団結するように指導していかなければなりません。

○目標の明確化

各職場において「目標管理」が必要です。この目標管理については、所属長が町長の方針や国の制度の動向を把握し「目標」を定めなければなりません。また、それ以外にも職員ひとりひとりが「目標」を定めその達成のために取組んでいくことも必要です。そのための風土づくりは、非常に重要であり業務の達成にも影響してきます。

○情報の共有

組織の中では、情報の共有が非常に重要ですし、組織人として所属部署内の業務について必要最低限の情報は知っておかなければなりません。日常よりこれらを意識付けていくことで、諸問題に対して危機意識を持つことに繋がります。

○オフサイトミーティングの推奨

同職場内でのミーティングのほかに職場間（各部署間）における職員同士で行なうオフサイトミーティングを実施する事は、職員の自主性を引き出すとともに、問題意識や学習意欲を向上させることができます。これは、所属の違う職員が集まって研修することで、組織全体の情報を収集することができると共に、事業を実施するときの連携の強化に繋がることとなります。

6. 人事管理

①人事システムの確立

人材育成の取組と推進体制等では、取組や方針を示してきましたが、人材育成を管理する為、人事考課の制度（紀美野町職員人事適性調査規程）を定め、運用しているところです。今後、人事考課については、給与制度の中に組み込むと共に、紀美野町に即した制度となるよう改正していくこととします。

②人材の確保

最近の自治事務は「複雑化・多様化する住民サービス」や「専門知識」が必要とされる時代が来ています。その為、当町としても人材を確保に取組むと共に、OffJT等の研修を活用し、職員のレベルアップと能力開発に取組む必要があります。