

# 雨竜町人材育成基本方針

## 1 はじめに

私たちを取り巻く社会情勢は新たな時代への転換期を迎え、少子・高齢化、高度情報化、地球規模での環境意識の高まり、人口の減少や産業構造の変化など基礎的自治体にも様々な形で影響を及ぼしており、高度化・多様化しつづける住民ニーズに対応した行政サービスが求められています。

また、地域主権や地方分権の推進が実行の段階にあり、新しい地方自治のあり方を意識し、地方行政を推進するために、責任ある自己決定と自律できる能力の発揮が期待される時代となっています。

一方、低成長経済下における行財政改革等の必要性から職員数が抑制されるなど職員個々の負担と責任は一層増大しています。

このような状況に対応するため、職員の研修・自己啓発に関する基本的な指針を定めることにより、職員一人ひとりが全体の奉仕者であり、町の将来にとって有為な人材となるべきことを再認識し、各種施策の積極的な展開をめざさなければなりません。

ここに「雨竜町人材育成基本方針」を策定し、研修事業等の計画的な実施により人材育成をはかり、充実した住民サービスの提供、職員個々の意識・能力の向上及び組織の強化と活性化を推進します。

## 2 求められる職員像

社会情勢の急速な変化と住民意識の多様化に伴い、行政における課題も複雑多岐にわたっています。このような状況に迅速かつ的確に対応するため、職員は社会全体の奉仕者であることを理解し、住民福祉の向上に努めるべきことを認識した上で、常に住民に対して公平・公正・誠実に接する姿勢と、知識と経験に基づき正しい判断と決定・実行ができる能力を身につけ、組織としての総合力を最大限発揮できるような体制づくりが必要となっています。

これらのことを踏まえ、住民の信頼と安心・安全な生活を確保するため、住民ニーズの把握に努め、主体的かつ積極的に問題解決を図ることのできる職員の育成をめざします。

### **3 職員としての目標**

職員が自らの資質を高め、「求められる職員像」の達成を図るため、次のとおりめざすべき職員としての目標を定めることとします。

#### **(1) 住民の目線に立ち、地域のことを考えて行動する職員**

地域全体の状況を視野に入れ、町民の立場に立って考え、常に問題意識を持ち、町民がまちづくりの主役であることを考慮して政策形成を進めるなど、住民と地域を主体として行動できる職員

#### **(2) 自己啓発できる職員**

前例にのみとられることなく、創造力とチャレンジ精神に富み、自ら学び、能力アップをめざすなど何ごとにも向上心のある職員

#### **(3) 課題解決に向け柔軟かつ積極的に行動する職員**

様々な課題についての的確に情報収集を行い、それらを多角的な視点で分析し、住民や他の職員の納得を得ることができる解決策の実現に向けて、柔軟かつ積極的に行動できる職員

#### **(4) コスト意識をもって創意工夫により職務を遂行する職員**

職務の遂行にあたっては、費用対効果を考え、創意工夫により効率的な事業の企画立案と実行のできる職員

### **4 組織としての目標**

時代により変化する住民意識と行政需要に的確に対応できるよう、迅速かつ弾力的な判断と意思決定のできる組織体の構築が必要です。

そのため、セクショナリズムと縦割り意識を排し、柔軟な組織運営が図れるよう、職員自身の資質向上とその持てる能力を最大限引き出すことができる体制づくりが必要となります。

町では、職員自身の主体的・自発的な取り組みに加え、任命権者や管理監督者による多様な学習機会の提供等の支援を積極的に行い、よりよい職場風土の醸成と組織力の強化を目的に、人材育成についての組織目標を次の通り定めることとします。

#### **(1) 自己啓発の推進**

職員個人の能力アップには、自ら成長するモチベーションを持つことが必要です。そのため職員が自ら学び自己啓発に取り組みやすい職場環

境づくりをめざします。また、通信教育や自主研修等についての情報提供やアドバイスを行います。

## **(2) 職場内研修の実施**

日常的に職員個々の特性に応じたきめ細かな指導・助言を適切に行うことが、人材育成上重要な役割を果たします。

上司や先輩が職場内のよき指導者として成果を上げることができるような体制づくりをめざします。

また、必要に応じ集合研修を実施するなど、組織として情報や知識を共有できる機会を確保するよう努めます。

## **(3) 職場外研修への参加**

経験や職階に応じ、職務遂行上必要な知識や技術を体系的に集中して学び、高度で専門的な知識を得るために職場外研修に参加することは、有効な手段となります。また、他の地方公共団体等の職員との交流や情報交換を促進する機会としても重要です。

職員の積極的な参加を促すとともに、参加しやすい職場風土づくりに努めます。

〈参加を推進する職場外研修〉

- 北海道町村会主催の悉皆研修
  - …基礎研修・初級研修・中級研修・監督者研修
- 市町村アカデミー主催の各種研修
- 北海道市町村職員研修センター主催の各種研修
- 新十津川町との共同事務により実施する各種研修
- その他の研修機関等が実施する研修
  - …法制執務研修・政策法務研修・政策形成研修など

## **(4) 学習・研修成果の共有**

個々の職員が学習や研修等で得た情報や成果を多くの職員が共有し、理解することが必要である場合には、積極的に発表の場の提供や電子掲示板での資料提供など周知・紹介する機会を確保するよう努めます。

# **5 人材育成推進体制の整備**

この「人材育成基本方針」を推進するためには、全ての職員がその立場と役割を自覚した主体的な取組みと、組織横断的に全庁一丸となった体制が必要です。このため、次のように職員それぞれの果たすべき職務を明らかにするとともに、推進体制を整備して、長期的な視点も踏まえ、計画的・持続的に取り組ん

でいくこととします。

### **(1) 管理監督者の役割**

管理監督者は、人材育成を推進するため、自身の役割の重要性を十分認識し、事務の確実な執行とともに、部下の育成が主要な責務であることを常に念頭におき、公私にわたり、効果的な手法（指導や助言や自らの行動）により、自身はもとより部下がチャレンジする組織風土づくりに取り組まなければならない。

### **(2) 職員の姿勢**

人材育成の成否は、基本的に職員の主体的な自己啓発によるものであることを、職員自身が十分認識し、常に学ぶ意欲と問題意識をもって仕事に取り組む姿勢を身に付けなければならない。

### **(3) 人材育成担当部門の職務**

人材育成計画の策定、具体的事業の企画・立案、総合的調整、管理を行う人材育成担当部門は、この基本方針に基づき、各種の人材育成方策を推進していくものとし、おおむね5年を経過するごとにその検証と基本方針の見直しを行う。

また、基本方針の実施と進行管理のための体制の整備を図る。