

榛東村人材育成基本方針

平成27年3月
群馬県榛東村

1 策定の趣旨

地方分権の推進により、地方自治体の行政事務は増加する一方、行政改革の大きな柱である公務員制度改革においては、公務員数の削減を前提とした公務員制度の見直しを行い、公務員自身の意識・行動改革が求められています。

こうした厳しい環境の中で、増大する行政事務を遂行しながら、住民本位の行政を実現するためには、事務の効率化を図るとともに、職員自身の資質の向上を目指し、人材育成を積極的に取り組む必要があります。

榛東村では、職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを改めて認識し、時代の変化に対応できる職員の能力・資質の向上を図るべく、人材育成を積極的に推進するための方針を策定しました。

今後は、この人材育成基本方針に基づき、各種施策を具体的に推進していくことにより、職員の意識・能力の向上及び組織の活性化を図り、さらなる住民サービスの向上に努めます。

2 求められる職員像

榛東村職員は、採用時に宣誓書に署名しています。

『私は、ここに主権が国民に存することを認める日本国憲法を尊重し、かつ、擁護することを固く誓います。

私は、地方自治の本旨を体するとともに、公務を民主的かつ能率的に運営するべき責務を深く自覚し、全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を執行することを固く誓います。』

厳しい財政環境の中で、自立的な行政運営を行い、激化する地域間競争を勝ち抜き、住民福祉を確保していくためには、新たな視点で行財政体質の抜本的な改革を行い、将来にわたり持続可能な強固で安定した行財政基盤の確立が必要です。

経営性を重視し、最小の経費で最大の効果を上げる行財政運営を推進するためには、限られた経営資源（人的・財的）を有効に活用しなければなりません。

そこで、職員一人ひとりが初心に立ち返り、次のような職員像の具現化に取り組みます。

(1) 全体の奉仕者として、自覚と責任を持ち、住民に信頼される職員

公務員は、全体の奉仕者であり公共の利益のために働くものであるという基本を忘れず、常に責任のある行動を心がけ、住民から信頼される職員を目指します。

(2) 意欲的に職務に取り組み、住民の立場に立って行動する職員

仕事に対して意欲的に取り組み、親切で、思いやりがあり、常に住民の目線で行動する職員を目指します。

(3) 常に自己啓発に努め、幅広い視野と豊かな創造性を持つ職員

行政のプロフェッショナルとしての誇りと責任を持ち、職務遂行と問題解決のための能力を高め、村行政の中長期的な視野を持ち、柔軟で創造豊かな発想ができる職員を目指します。

(4) 効率的な行政運営を心がけ、計画的に職務を遂行する職員

行政運営のコスト意識を持ちながら事務の効率化を図り、計画的な事務の遂行に務める職員を目指します。

3 職員に求められる意識と能力

地方分権の進展に伴い、これまで以上に社会情勢や住民の行政需要を的確に把握し、創造的な施策を立案したり、地域の課題を発見するなどして、効果的な解決策を見い出していく能力が必要になります。

また、法令を遵守することはもとより、予算執行にあたっては、すべての歳入が究極的には住民の血税であるという意識を徹底し、綱紀保持と職員倫理の確立に努め、住民の期待や信頼に答えていかなければなりません。

(1) 行政職員としての自覚と倫理観

公務員としてどのようにあるべきか、どのように行動すべきかという意識を常に持つ。

(2) 行政全般に関する問題意識と情報収集力

担当する業務、職場の現状に満足することなく、改善の意識を継続させ、情報の収集管理に努め活用する。

(3) 行政政策・施策の立案と実施する能力

将来の行政需要の予測、達成すべき目標の実現のために、現状分析を踏まえた政策・行政施策を立案及び提案し、それを具体的に行動し実行する。

(4) 組織内外での折衝・交渉・調整する能力

行政目標達成のために、組織内や対外的な場での関係者との折衝や交渉、調整を行う。

4 人材育成の方策

(1) 職員研修の充実

職員研修は、職員自身が自発的に取り組む自己啓発、職場において上司、先輩等が仕事を通じて行う職場研修及び日常の職場を離れた場所で実施する職場外研修を柱に、それぞれの特性を踏まえ、研修内容の充実、多様化のための方策を連帯させて総合的な能力開発を推進します。

① 自己啓発

人材育成は職員本人の意欲があってはじめて成果が上がるものであり、職員一人ひとりの自覚とやる気がなければ、いかに充実した研修を実施しても効果は期待できません。今後は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職場風土づくりを行うなど人材育成の目標達成に向けて組織的な支援をしていきます。

◇自己啓発のきっかけづくり

他の地方公共団体との交流や研修、学習の機会・情報を提供し、自己啓発の必要性を自ら認識する契機を与えます。

◇自己啓発に取り組みやすい職場風土づくり

職員に、自主的な学習・研修活動に対する支援・制度の充実を図り、自己啓発に取り組みやすい職場での協力体制を整備します。

② 職場研修

職場研修は、職場の仕事を通じて行われる研修であり、報告・命令等の機会を捉えて、仕事上必要な情報や経験知識等を習得することです。

日々の仕事における実践的な能力開発を高めるためにも、職場研修の実施主体である職場の管理監督者が十分な認識を持つことが重要です。

◇新規採用職員の啓発

自治体職員としてのあり方を認識するためには、新規採用時の十分な職員研修が必要です。新規採用直後の充実した研修を実施することで、自覚と認識を持たせ、将来にわたっての職員としての立場を理解させます。

③ 職場外研修

職場外研修は、本来の職務から離れて行われる研修であることから、一定期間集中的に行うことが可能であり、職務を遂行するうえで必要な知識・技術を体系的に学習でき、専門的な知識・技術を学習する際には効果的な手法です。また地方自治体等の職員と交流することにより、相互に啓発しあう機会として重要です。

◇研修所研修

研修所研修は、職務を遂行するうえで必要な知識を体系的に学ばせるのに効果的であること、また、一定期間集中的に行うことができることなどから、昇任や配置換えといった様々な機会を捉えて、できる限り多くの職員に研修を受ける機会が与えられるよう留意します。

◇派遣研修

派遣研修は、企画立案・問題解決能力の向上等、先進的な行政手法の習得及びコスト意識、経営感覚を学ぶため、県及び先進的自治体への派遣を検討します。

(2) 人事制度

人材育成を推進するためには、全庁一丸となった体制と全ての職員が自らの立場と役割を自覚した取り組みが必要となります。そのためには、職員個々の能力、適性を的確に評価できる仕組みを確立し、公正で透明性があり信頼できる体制整備が重要です。

① 人事評価制度の導入

職員の能力や意欲を高め、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反映させる必要があります。

このため、「能力評価」と「業績評価」からなる人事評価制度を導入します。

◇能力評価

職員の職務上の行動等を通じて顕在化した能力を把握します。

◇業績評価

職員が果たすべき職務をどの程度達成したかを把握します。

◇評価者研修の推進

人事評価制度を適切に運用していくため、評価者が人事評価制度の意義や評価方法、評価の実例等についての評価者訓練等の受講経験を得られるよう評価者研修を実施します。

② 人事配置

適材適所の人事管理を進めていくためには、個々の職員について持てる能力を最大限に引き出す人事配置を推進する必要があります。

特に、若年層職員に対しては、異動によって様々な職務をバランス良く経験し、幅広い職務経験を得るために短期間のローテーションでの異動管理を推進します。

また、先入観や偏見にとらわれない人事配置を推進し、女性職員の管理職への積極登用を推進します。

③ 希望降格制度の導入

本人の申し出により役職降任を可能にし、職員の経験と能力に応じた職務をするポストに配置することにより、肉体的・精神的に負担なく職務に遂行できるようにします。

④ 能力・業績重視の給与制度

職務に対するモチベーション（動機付け）の向上、人材育成施策の効果的な推進を図るために、能力・業績を重視した給与制度の構築を検討します。

◇業績を反映した勤勉手当への移行

業績評価の結果を勤勉手当の支給割合（成績率）に反映する制度へ移行します。

◇能力・業績を反映した昇給制度への移行

国の公務員制度改革の動向を注視しながら、能力評価・業績評価の結果を反映した昇給制度への移行を検討します。