

三春町人材育成基本方針

平成18年 4月24日策定

平成23年 7月 1日改定

平成28年 3月 1日改定

1 はじめに

地方自治新時代に的確に対応していくために、自治体では町民との協働による自己決定、自己責任の行政運営が求められ、行政サービスも量から質への転換が求められる時代となっている。

このため、町民の期待に応えられる職員の能力開発と資質向上をねらいに、平成18年度から平成22年度の5カ年を計画年度とする「三春町人材育成基本方針」を策定し、地方自治体を取り巻く環境の変化に対応し人材育成に取り組むこととした。次の5カ年の計画として平成23年度に改定を行ない引き続き各種人材育成に取り組んできたところである。一方、職員数についても定員適正化計画に基づき定員削減を図ってきたところであり、「少数精鋭の組織」を目指しながら行財政改革にも取り組んでいる。

今後も引き続き、「魅力あるまちづくり」を推進するために、「人材育成」を戦略的に推進することを重点目標とし、これまでの実績を踏まえて、平成28年度から平成32年度を計画年度として、「三春町人材育成基本方針」を見直すこととする。

また、この基本方針の目指すところを十分理解し、各職員が適切に役割を果たすことで町民の福祉の向上に努めるものとする。

○三春町人材育成基本方針に基づく平成18年度～平成27年度実績概要

- ・職員採用試験における人物重視試験の実施（経験者採用試験、適応力検査等導入）
- ・人事評価制度（目標管理制度と勤務評定制度）による適正な人事評価と職員の士気向上
- ・職員研修制度の充実・強化

外部研修の実施 ふくしま自治研修、市町村アカデミー研修、総務省自治大学校

内部研修の実施 職員を講師としたスキルアップ研修会の開催

自己啓発研修への支援 研修経費の助成等

2 基本方針策定の意義等

（1）基本方針策定の背景と必要性

地方分権の進展や急速な社会経済情勢の変化により、求められている行政ニーズも多様化してきている。

また、民間では終身雇用制度など従来の日本的雇用制度が崩壊しつつあり、公務員制度についても人事評価制度の完全実施や再任用職員の活用などの各種改革が進められている。

本方針についても、これまでの取り組みを点検するとともに、新たに発生した要素について対応しながら、少数精鋭の組織づくりを進めることとし、人材育成の有り方について整理検討を行ないながら、更に効率的で実効性の高い人材育成を行なっていく必要がある。

(2) 求められる職員像と人材育成の目標

求められる職員像としては、

- ①「目標を持って、自ら考えて行動できる職員」
- ②「協働の理念をよく理解し、町民目線でまちづくりを推進できる職員」
- ③「コスト意識や経営感覚を持って、変化に対応できる職員」

そして、人材育成の目標は、「職員がやりがいを持っていきいきと働き、自分の持てる力を最大限に発揮できるような環境を整備し、その力を組織全体へと連鎖させ、結果としてより良いまちづくりにつなげていくこと。」とする。

■職責等に応じた具体的な役割

職能（務）級	主な期待される役割・行動等
課長級	<p>課等の統括、立案、執行の責任者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全庁的な政策形成に参画し、町政方針を実現する。 ・組織力を発揮し、職務遂行を統率する。 ・町政方針に基づき目標と課題を示す。 ・課等を統率し、立案、執行、評価を行う。 ・課員育成をリードし、環境（雰囲気）づくりを行う。
総括主幹 主幹 グループ長級	<p>課等の総合調整者・職務の管理者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課長等をサポートし、課の目標達成・課題解決を遂行し、進行管理を行なう。 ・課内、関係機関、対外的な調整を行う。 ・方針を的確に把握し、職務を遂行する。 ・課の方針の実践に向け、課員の指導育成を行う。 <p>日常業務の運営、執行者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・担当業務を把握・総括し、目標を掲げ、遂行する。 ・課等の方針に基づき、具体的な企画提案を行う。 ・グループ内メンバーと方向・目標を共有し、職務を遂行する。 ・業務を通じグループ員の指導育成を行う。
主任主査 主査級	<p>日常業務の効果的・専門的遂行者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高度な専門実務を処理し、課題を発見し、具体的な改善・解決策を提示する。 ・後輩に実務的な指導を行うとともに、グループ内の状況を把握し、事務の応援をする。 ・必要な改善を進言する。
主事・技師級	<p>日常事務の自立的遂行者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・担当業務を理解し、日常業務を正確かつ迅速に行ない、改善、工夫を行う。 ・組織の一員としての意識、感覚を身につけて取り組む。 ・職務に必要な知識や技術の習得に自発的に取り組む。 ・グループ内の他事務を把握し、応援する。

3 体系的、重点的取組事項

求める職員像を具現化するために、次の諸点について体系的、重点的な取組みを行っていくものとする。

- (1)「目標を持って自ら考えて行動できる職員育成」のため、人事管理の見直しを進める。
～優秀な人材の確保と適材適所の人事管理～

項目	実施項目	取組事項
①職員採用試験の抜本的な見直しと新規採用職員の育成	イ. 採用試験制度の改善検討	・採用試験実施方法の改善
		・人物重視の採用試験実施
		・即戦力職員の採用実施
	ロ. 新規採用職員の育成	・新採用職員育成担当者配置による指導・育成の検討
		・職場教育の実践
		・計画的な人事異動の実施(ジョブ・ローテーション)
②自己申告制度の充実・改善	イ. 職員の希望・意見の積極的採用と職員の能力開発と意識高揚	・自己申告書様式の充実
		・各種資格の把握と活用
		・町長等面談の継続実施
		・職員配置・異動への反映(自己申告による降格制度の検討等)
③人事評価制度の実施	イ. 人事評価制度の実施	・コスト意識の徹底
		・評価面談の実施
		・評価者研修の実施
		・評価方法の精度向上
	ロ. 評価結果の活用	・本人へのフィードバック(評価結果に基づく助言、アドバイス)の実施
	ハ. 苦情処理体制の整備	・評価結果相談体制の整備
④評価結果に基づく処遇管理	イ. 能力評価と業績評価の適切な活用制度の構築	・人事評価方法の充実

(2)「自学する組織・職員資質向上」のため、職員の能力開発を進める。

～人材育成と自己啓発支援の環境づくり～

項目	実施項目	取組事項
①職場教育の充実・強化	イ. 所属長の意識改革	・管理職研修の実施
	ロ. 職員育成の計画的、組織的推進	・職場指導マニュアル等整備
		・職場教育の実践 ・課・グループミーティング等の継続実施
②能力開発・自己啓発への積極的な支援	イ. 能力開発・自己啓発の組織的支援	・研修制度の充実 外部研修（ふくしま自治研、市町村アカデミー、自治大学校等への派遣研修） 内部研修（スキルアップ研修、セミナー・講演会等への積極的参加）
		・自己啓発研修への支援充実（グループ研修、自主研究グループ等への支援）
		・国、県等外部機関への派遣研修の継続実施

※職員研修については、別紙「三春町職員研修体系」に基づき実施する。

(3)「協働」と「変化」に対応できる職員育成のため、職場体質の改善を進める。

～改革の推進とチャレンジの職場体質づくり～

項目	実施項目	取組事項
①改革する職場体質づくり	イ. 職場体質の改善	・コスト意識の徹底
		・職員提案制度の充実
②意欲を引き出し、チャレンジする職場体質づくり	イ. 職場体質の改善	・各種職員委員会、プロジェクトチームの弾力的編成による横断的連携の強化
③協働を推進する職場体質づくり	イ. 地域活動（ボランティア活動等）への積極的参加	・職員親和会等の奉仕作業への積極的参加
		・地域や地区における「一人一役」運動の推進

(4)「職員力」を引き出すため、組織力の強化を図る。

～働きやすい職場環境づくり～

項目	実施項目	取組事項
①男女共同参画の推進	イ. 女性職員の職域拡大、役職登用拡大	・グループ長、課長等への登用拡大
	ロ. 男女双方が働きやすい職場環境の実現	・計画的な人事異動の実施
		・子育て支援、男性職員の育児休業取得 ・各種研修の充実
②福利厚生・メンタルヘルス対策の充実	イ. 職員の健康管理と職場における未然防止と支援体制の整備	・福利厚生メニューの充実 ・健康講座等の継続実施
		・職場コミュニケーションの充実と復帰支援体制整備
③組織機構の随時見直し	イ. 組織機構改革と適材適所の人事	・事務事業等所管の随時見直し
		・組織機構改革に合わせた適材適所の人事

4 実践の手順

人材育成基本方針については、順次、具体的な実行策を講じて実践化する。

その際、人事担当部署で必要により要綱等を整備しながら実施していくものとする。