

鏡野町人材育成基本方針



令和4年3月改定

鏡 野 町

目次

I	改定の背景	1
II	目指すべき職員像	2
III	職員に期待される能力	3
	1 主事・主任級職員	
	2 主幹級職員	
	3 課長代理・補佐級職員	
	4 課長級職員	
IV	人材育成の取り組み	
	1 能力と意欲を高める研修	6
	① 自己啓発の推進	
	② 職場内研修（OJT）の推進	
	③ 職場外研修（OFFJT）の推進	
	2 能力と意欲を引き出す人事管理	7
	① 人事評価制度の運用	
	② 職員の能力・意欲を反映した人事配置	
	③ 再任用職員の積極的な活用	
	3 職員の能力と組織の力を伸ばす職場の環境づくり	8
	① 一般職員の役割	
	② 管理職の役割	
	③ 人事部門の役割	
	④ ハラスメント対策	

I 改定の背景

本町では、平成19年5月に職員の意欲や能力・専門性の向上を目指した人材育成と、職員一人ひとりが自己啓発を促進し個々の能力を高めるために「鏡野町人材育成基本方針」を策定し、体系的・計画的に職員の能力開発等に取り組んできました。

策定から10年以上が経過する中、人口減少・少子高齢化社会の本格的な到来は、経済の成長はもとより、医療や介護などの社会保障制度、子育てのあり方、地域コミュニティの維持など、社会全般にわたり大きな影響を与え、わが国のこれまでの社会経済の仕組みを大きく転換させていく必要性が生じています。

こうした社会状況の変化や、多様化・高度化する町民ニーズに応えながら、人口減少をゆるやかなものにしていき、将来にわたって持続的に発展していける鏡野町を次世代につないでいくため、町民がいきいきと豊かに暮らせるまちの実現を目指していくことが求められています。

鏡野町において、厳しい財政状況を克服し、今後さらに多様化する行政サービスの提供に努め、個性的で活力ある地域社会を構築するためには、行政組織の活性化をはかり、効率的で質の高い行政組織に改革改善するべく、職員の意欲や能力・専門性の向上を目指した人材育成を行い、人材の最大有効活用をすることが重要です。

そのためには、鏡野町第2次総合計画後期基本計画に掲げる「鏡野町が持続的に発展していく」まちづくりに取り組むとともに、職員一人ひとりが自己啓発を促進し、個々の能力を高め、また、組織目標を的確に把握し、力を合わせ最大の業績を上げるよう努力することが求められます。

こうしたことから、各種施策の具体化を進め、順次実施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、さらなる町民サービスの向上に努めるため、新たな人材育成基本方針を策定します。

Ⅱ 目指すべき職員像

時代の変化とともに住民ニーズが多様化しており、職員に求められる内容は高度で専門的な要素が増えています。多様化する住民ニーズに対応しつつ、業務を遂行することがこれからの職員には求められます。

これからの地方自治を担う職員に期待されることと現状にギャップがある場合、それを解消していくことが求められます。職員の能力を高め、あるべき姿に近づけていくためにも、人材育成は欠かせません。

このような観点から、「**目指すべき職員像**」を次のとおりとしました。

広い視野で総合的に判断・行動ができる職員

職務遂行にあたっては、職員の個々の能力を組織の力として集約することが必要であり、職位・職責に応じて、先見性、知的能力、対人能力、管理能力など総合的に発揮できる職員

町民との連携・協働ができる職員

時代の変化や町民ニーズを感じ取り、新しい鏡野町を町民と協働して創造できる知恵をもった職員

誠実・公正で町民から信頼される職員

職務に必要な知識や技術を習得した誠実な対応ができ、誰に対しても偏りなく平等であり、町民の立場に立って、誠意をもって接することのできる職員

意識・意欲のある職員

職員は、町民の信託を受けてサービスを提供することが使命であり、常に向上心を持ち、地域を「より良くする」意欲を持った職員

コスト感覚をもった職員

町民の安定した生活を守るための町財政であるという信念を持ち、限られた資源の中でより効率よく、効果のある方法を検討できる職員

Ⅲ 職員に期待される能力

職員一人ひとりが、自己の能力と態度・姿勢を正しく認識し、積極的に研修の機会を利用するなどして、能力向上に努めることが必要です。職位ごとに期待される能力と態度・姿勢を次のとおり示します。

主事・主任	入庁して主幹級の職位に昇任するまでの期間は、状況を判断し柔軟に対応する能力、担当する業務を確実に遂行する能力、コミュニケーション能力などの基礎的能力や技術力を身に付ける時期です。	理解・判断力	・状況を把握し、適切に対応する能力
		職務遂行力	・職務に必要な知識、技術を活用し正確、柔軟に仕事を進める能力
		計画・改善・工夫力	・常に問題意識を持ち、創意・工夫により、より良い手法を提言・実現する能力
		コミュニケーション力	・意思、感情、情報や知識等を伝えあい共有することで、対人関係を円滑にすすめる能力
		責任感	・自分の職責を自覚し、最後までやり遂げようとする姿勢
		積極性	・常に向上心を持ち、意欲的に取り組む態度
		協力・協調性	・住民や職員相互の和を図り、目標の実現に向けて取り組む姿勢
主幹	主幹級職員は、立場や状況に応じた適切な判断や高度な職務遂行能力、折衝・調整力など様々な能力や技術が求められるため、人材育成においては重要な職位と言えます。	折衝・調整力	・組織としての考え方、意図を理解し、立場や意見の異なる相手に伝え、説得し、納得させる能力
		理解・判断力	・状況を把握し、適切に対応する能力
		職務遂行力	・職務に必要な知識、技術を活用し正確、柔軟に仕事を進める能力
		計画・改善・工夫力	・常に問題意識を持ち、創意・工夫により、より良い手法を提言・実現する能力
		コミュニケーション力	・意思、感情、情報や知識等を伝えあい共有することで、対人関係を円滑にすすめる能力
		責任感	・自分の職責を自覚し、最後までやり遂げようとする姿勢

		積極性	・常に向上心を持ち、意欲的に取り組む態度
		協力・協調性	・住民や職員相互の和を図り、目標の実現に向けて取り組む姿勢
課長代理・ 補佐	管理職としての総合的な広い視野を持ち、部下を指導する能力をはじめ、企画立案や上司のサポート役として意思決定に関わる高度な能力が要求されます。	企画・計画力	・目標に向かって、仕事の進め方を良くするために持つべき能力
		指導・育成力	・部下の業務資質向上、自己啓発に適切な助言を行う能力
		折衝・調整力	・組織としての考え方、意図を理解し、立場や意見の異なる相手に伝え、説得し、納得させる能力
		判断力	・状況を把握し、適切な決定が行える能力
		実行力	・業務を創意工夫して、実現のために行動する能力
		コミュニケーション力	・意思、感情、情報や知識等を伝えあい共有することで、対人関係を円滑にすすめる能力
		責任感	・自分の職責を自覚し、最後までやり遂げようとする姿勢
		リーダーシップ	・目的達成に向けて部下をまとめ、リードしていく姿勢
		経営意識	・効率的な経営を行い、最小のコストで最大の効果を上げようとする意識
課長	課内の方向性を示す重要な立場であり、総合的で広い視野を持ち、的確な事業評価や意思決定力が必要とされます。また、部下の能力を的確に評価すると	企画・計画力	・目標に向かって、仕事の進め方を良くするために持つべき能力
		指導・育成力	・部下の業務資質向上、自己啓発に適切な助言を行う能力
		折衝・調整力	・組織としての考え方、意図を理解し、立場や意見の異なる相手に伝え、説得し、納得させる能力
		判断力	・状況を把握し、適切な決定が行える能力
		実行力	・業務を創意工夫して、実現のために行動する能力

	<p>もに、その評価に応じた指導ができる高度な指導能力も要求されます。</p>	コミュニケーション力	<ul style="list-style-type: none"> 意思、感情、情報や知識等を伝え合い共有することで、対人関係を円滑にすすめる能力
		責任感	<ul style="list-style-type: none"> 自分の職責を自覚し、最後までやり遂げようとする姿勢
		リーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> 目的達成に向けて部下をまとめ、リードしていく姿勢
		経営意識	<ul style="list-style-type: none"> 効率的な経営を行い、最小のコストで最大の効果を上げようとする意識

IV 人材育成の取り組み

(1) 能力と意欲を高める研修

求められる役割・能力を身につけるため、研修制度の充実を図るとともに自己啓発を推奨し、積極的な人材育成に取り組みます。

① 自己啓発の推進

自己啓発とは、職員が自分に必要な知識や能力について、自ら認識し自らの意思を持って能力の向上を目指して学習することであり、職員の能力開発を進めて行くうえで最も基本的なことと言えます。

そこで、能力開発に自ら取り組む職員の意欲を尊重し、主体的に行う自己啓発活動に対する支援等を充実させる必要があります。

▽具体的な取り組み

- 自己啓発・自主研修を支援する職場風土の醸成
- eラーニング研修の充実と活用
- 新規事業・事業改善の提案

② 職場内研修（OJT）の推進

職場研修とは、職場を通じて行われる研修のことで、上司や先輩が事務事業を遂行しながら、報告や指示、助言等の機会を捉えて、その事務事業に必要な情報や経験等を計画的に教えることです。

このことは、職員の能力開発にとって最も重要であることを認識し、事務事業遂行における目標設定を明確にした人事評価制度と併せた、効果的な人材育成を行う必要があります。

▽具体的な取り組み

- 各種集合研修、メンター制度の充実
- 会計年度任用職員等を含めた研修の実施

③ 職場外研修（OFF JT）の推進

職場外研修とは、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、職務を遂行する上で必要な知識・技術を体系的に計画することができ、能力開発に最も効果的であります。

また、他市町村等の職員と交流することにより、相互に啓発し合う機会としても重要です。

▽具体的な取り組み

- 岡山県市町村振興協会研修センターへの派遣
- 専門研修機関等への派遣（市町村職員中央研修所、全国市町村国際文化研修所、岡山県建設技術センター等）

（２）能力と意欲を引き出す人事管理

職員の向上心と自己啓発につながる適材適所の人事配置と、評価基準を明らかにした公平・公正な人事評価制度の運営に取り組みます。

① 人事評価制度の運用

職員の能力や意欲を高めて組織の活性化を図るために、日頃の業務を通じて発揮された職員の能力や業績を客観的に公平公正に評価する「人事評価制度」の適切な運用に取り組みます。

面談や評価を通して職員の育成・自己啓発の促進を図り、適材適所の人事配置や、やりがい・達成感の実現を目指しています。また、頑張った職員や高い能力を発揮した職員が報われる環境にするため、評価に基づいた処遇を実施します。

◇能力評価◇

職務遂行の過程において、どういう姿勢や態度で臨み、どんな思考をして、どういう行動を起こしたかなどを能力評価項目の着眼点に照らし評価します。

◇業績評価◇

あらかじめ設定した目標に対する結果を評価します。目標管理の手法を活用して、重点的に取り組んだ仕事の目標達成度や、担当業務の実績により評価します。

▽具体的な取り組み

- 人事評価制度の運用・点検・見直し
- 定期的な人事評価研修の実施（職員の理解度向上）

② 職員の能力・意欲を反映した人事配置

行財政環境が厳しい中、限られた人員で、町民の満足度の高い行政サービスを提供していくためには、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す。

このため、職員の能力や適性、意欲などを活かした人事配置を実施し、職員の能力開発や能力活用に努める必要があります。

▽具体的な取り組み

- 意向希望調査の活用（適材適所の人事配置）
- 育成型人事ローテーションの推進

採用後10年に満たない職員は様々な仕事を経験することで仕事の視野を広げ、町民の声に耳を傾けることの大切さを肌で感じる事が重要です。バランス感覚ある職員を育成するため、個人の年齢や経験などを踏まえた上で、異なる分野を経験できるような人事ローテーションを実施します。

さらに、課内においても人材育成ということを常に考慮し、職員一人ひとりを様々な業務に従事させ、個々の能力の向上を図るべく、担当業務のローテーションに努めます。

③ 再任用職員の積極的な活用

これまでの公務で培った経験や技術を活用し、知識やノウハウを組織内で継承して、事務・事業の適正な執行と円滑な遂行と次代を担う若年層の育成を行うため、適切な任用を行います。

さらに、定年延長制度についても、国の動向や地方公務員制度の見直し等の状況を注視しながら検討していきます。

(3) 職員の能力と組織の力を伸ばす職場の環境づくり

職場内コミュニケーションの活性化を図り、職員の働く意欲と創意工夫を引き出し、意識改革と業務改善を促進させる職場づくりに努めます。

会計年度任用職員を含む全職員について、適切な労務管理等を実施し「働き方改革」による効率的な公務を実現します。

① 一般職員の役割

職員は、常に学ぶ意欲と問題意識をもって仕事に取り組むとともに、よりよい組織づくりの醸成に取り組まなければなりません。「目指すべき職員像」の実現に向け、自己啓発に努めるとともに、その成果を十分に発揮するため、日頃から健康管理に努めなくてはなりません。

◇業務の向上意欲

担当する業務に対し意欲と関心を持ち、研究、調査、改善などに心がけ、業務改善等の向上に努めることが重要です。

◇自己啓発意欲

研修に積極的に参加するとともに、自らの能力開発を常日頃から積極的に取り組む必要があります。

◇自己の健康管理

自らの能力を十分に発揮するためには、心身ともに健康であることが必要です。ストレスチェックを活用し、自分の健康は自分で守ることを基本として、日頃から自己の健康管理に努めることが大切です。

② 管理職の役割

管理職は、人材育成を推進する上で自分の役割の重要性を十分認識し、公私にわたり常に部下の能力向上のために効果的な手法を考えながら育成に取り組まなければなりません。同時に、日頃から職員との意思疎通を密にし、職員が能力・意欲を十分に発揮できる風通しのよい職場環境づくりに努めなくてはなりません。

◇管理職としての言動

管理職は、町政の理念や組織運営方針を理解し、組織内の目標に向かって行動し、部下の模範となるよう努めなければなりません。

◇風通しの良い職場環境づくり

職員の能力開発にとって職場環境は大変重要な要素であることから、管理職は、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進することが大切です。

そのため、日頃から職員との意思疎通を密にし、職員が能力・意欲を十分発揮できる風通しの良い職場環境づくりに努める必要があります。

◇部下の能力開発と育成指導

業務を通じて日頃から職員を育成指導することは、職員の能力開発にとって大きな意味をもちます。管理職は、職員の能力開発・能力活用の観点から事務分担を決定することや、今伸ばすべき能力を見極めて、職員に対して的確に指導助言を行う必要があります。

◇職員の心身両面の健康管理

職員が心身両面にわたる健康を保持していくためには、日頃の健康管理が重要です。管理職はメンタルヘルスの理解を深め、職場の悩みやストレスを抱える職員の早期発見に努めます。

③ 人事部門の役割

人事部門は人材育成を推進させていくために、職員の努力と職場の積極的な取組みに対しバックアップするなど総合的な調整機能が必要となります。職員の意識や職場の実態がどのような状況にあるのかを把握するとともに、能力に応じた公正・公平な人事管理制度の見直しに努めなければなりません。

また、「目指すべき職員像」の実現のためには、常に町民から信頼される職員であるよう、職員倫理の確立のための周知啓発に取り組む必要があります。

④ ハラスメント対策

各種ハラスメントの防止に向けて、定期的なハラスメント防止研修の実施により意識啓発を行い、ハラスメントに対する正しい理解を深めるとともに、ハラスメントの防止等に関する規程に基づき、必要かつ適切な措置を講じます。

また、ハラスメント相談員を配置し、ハラスメントによる苦情や相談に応じる体制の充実に取り組み、速やかに相談できる環境づくりに努めます。