

福井坂井地区広域市町村圏事務組合 人材育成基本方針

平成27年3月

福井坂井地区広域市町村圏事務組合

目 次

1	基本方針策定の必要性と目的	1
2	求められる職員像と能力	1
	（1）求められる職員像	1
	（2）求められる能力	1
	（3）職位ごとの役割	2
3	人材育成への取り組み	3
	（1）人事管理	4
	（2）職員研修	4
	（3）職場の環境づくり	5
4	人材育成の推進体制	6
	（1）管理監督者の役割	6
	（2）職員の役割	6
	（3）組織の役割	7
5	おわりに	7

福井坂井地区広域市町村圏事務組合人材育成基本方針

1 基本方針策定の必要性と目的

福井坂井地区広域市町村圏事務組合は、現在の構成団体である福井市、あわら市、坂井市及び永平寺町の総合的かつ一体的な発展を推進するため設立されて以来、広域共同事業としてごみの共同処理、電子計算組織の共同利用など圏域住民の生活に密着した事業を通じて、穏やかで快適な圏域生活環境の構築に取り組んでまいりました。

しかしながら、近年の地方自治体を取り巻く環境は、少子・高齢化の一層の発展、住民の価値観の多様化、環境に対する関心の高まり等社会経済情勢が大きく変化しており、こうした中で、当圏域の状況も大きく変化しています。

このような状況を踏まえ、構成市町の事務を共同処理する本組合においても、構成市町と同様、限られた人的資源の中で最大の行政サービスを目指すべく、職員一人ひとりが目的意識を明確にして、その任務を遂行するとともに、組織として職員の能力を最大限に発揮させることが必要不可欠です。

そこで、職員のやる気や向上心を高め、職員の能力開発を効果的に推進するため、人材育成の目的、方策等を明確にした「人材育成基本方針」を策定しました。

2 求められる職員像と能力

(1) 求められる職員像

住民全体の奉仕者としての使命感と責任感のもと、既成概念にとらわれない柔軟な発想、積極的に取り組む気構え、創意及び行動力を持って、効率的な行政運営を進めていくため、次のような職員像が求められます。

- ア 優れた倫理感を持ち、住民から信頼される職員
- イ 住民感覚とコスト意識を持ち、広い視野から職務に取り組む職員
- ウ チャレンジ精神を持ち、何事にも積極的に取り組む職員

(2) 求められる能力

知識・技術力	職務に必要な知識・技術の習得とそれを活用する能力
--------	--------------------------

企画・計画力	問題を把握し、その解決のための方策を見出し、実現のための段取りを組み立てる能力
判断力	状況を把握し、適切に対応する能力
折衝・調整力	自分の考えや意図を立場や意見の異なる相手に伝え、説得し、納得させる能力
住民対応力	住民に対して誠実に対応する能力
統率力	所属の総合力を高め、目的達成に向けてまとめていく能力
指導力	部下の個性に合わせて方法を工夫し、その資質を向上させる能力
規律性	社会規範、職場の規律を遵守する能力
協調性	他の職員との協力により職務を円滑に遂行する能力
積極性	状況に応じて自ら進んで行う姿勢
責任性	与えられた職務を最後までやり遂げる意欲

(3) 職位ごとの役割

	役 割	求められる能力
事務局長 事務局次長	総合的・長期的な視点に立って政策判断を行い、進むべき方向性を打ち出し、組合行政全般に対する政策調整を行う。 組織力を最大限に発揮させ、政策遂行を統率する。	企画・計画力 判断力 折衝・調整力 統率力 指導力
課長・所長 副所長	組織方針に基づき、実施施策を立案し、効果的・効率的な業務の遂行を行う。 部下の能力を適正に把握し、指導・育成を行い、適切な職場運営を行う。	企画・計画力 判断力 折衝・調整力 統率力 指導力
主任 主幹	組織や上司の方針に基づいて、施策の企画・立案や課題解決を行う。 職務の遂行者として、関係者と調整を行うと	企画・計画力 知識・技術力 判断力

	ともに業務の段取りや手順を整え、効率的に業務を行う。 知識と経験を活かし、高度で専門的な業務を遂行する。 部下の能力を適正に把握し、指導・育成を行う。	折衝・調整力 指導力
副主幹 主査	担当職務について必要な専門的知識・技術を習得し、問題点を的確に把握し、課題に積極的に対応する。 計画的に業務を進め、担当業務全体のチェックを行い、確実に業務を遂行する。	企画・計画力 知識・技術力 判断力 折衝・調整力 協調性 積極性
主事・技師	職務遂行に必要な知識・技術を習得し、業務を正確かつ迅速に処理する。 担当職務に対して常に問題意識を持ち課題を発見し、業務の改善や工夫を行う。	企画・計画力 知識・技術力 判断力 住民対応力 協調性 積極性
全職位	住民全体の奉仕者として、責任を持って課題・業務に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行する。	規律性 責任性

3 人材育成への取り組み

人材育成のために最も重要なポイントは、自己啓発をいかに促すのかという点です。自らが能力開発意欲を持たなければ、何度研修の機会を与えても成果は上がるものではありません。当組合に求められる人材を育成していくためには、個々の職員が新しい知識や考え方を学び、自らの能力を高めようとするモチベーションを引き出す仕組みが最も重要です。

職員は、組織の中で様々な業務を体験し、日々の課題解決に向けての取り組みを重ねることにより成長していきます。人材を育成するためには、体系的に実施される集合研修により能力開発を進めることも重要ですが、人事異動、昇任、評価などを通じた意欲と能力を引き出す人事管理、日々の業務を遂行する中で職員の個性に応じて意欲を高める職場研修、職員の自己啓発の意欲を醸成するための職場の環境づくりなどの各分野にわたり取り組むことで相乗効果が発揮されます。

当組合では、「人事管理」、「職員研修」、「職場の環境づくり」を人材育成の基本とし、相互に連携させ総合的、計画的に取り組んでいきます。

(1) 人事管理

人事管理は、異動、昇任等を通じて職員個々の意欲と能力を最大限に引き出し、それを組織として効果的に生かすことを一つの目的としています。

今後は、職員の意欲と能力を高める人材育成に配慮した総合的な人事管理を推進していきます。

① 人事評価制度の確立

職員の能力や意欲を高め、組織全体の活性化を図るため、日頃の業務を通して発揮された職員の能力や成果を公正に評価し、その結果を人事配置や処遇に反映させるとともに、所属長が職員の適正を把握し、的確なアドバイスを与え、職員の意欲の増進を図っていく必要があります。

人事評価制度については、職員の能力・実績を的確に把握・評価を行い適時に指導助言する環境を創設し人材育成につなげていくとともに、公平性や透明性を確保した評価制度を確立していきます。

② 適材適所の人員配置

厳しい行財政状況の中で、組織の活性化を図り、多様化する住民ニーズに的確に対応していくためには、職員一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できる組織体制づくりが求められます。

職員の能力、適性や意欲などを生かした適材適所の人員配置を実施し、職員の能力向上等に努めます。

(2) 職員研修

職員研修は、職員が現在担当し、または将来担当することが予想される職務の遂行に必要な知識、技能等を習得させるとともに、住民全体の奉仕者としての自覚を促し、職員の勤務能率の発揮と増進を図ることを目的としています。

そこで、今後の職員研修においては、人事評価制度を含めた人事管理と連携することはもちろん、職場において上司・先輩等が仕事を通じて行う職場研修、日常の職場を離れた所で実施する職場外研修、職員自身が自発的に取り組む自己啓発のそれぞれの特徴を活かしながら人材育成を図っていきます。

① 職場研修

職員は、日常の職場での実践を通じて能力を伸ばします。職場研修は、日常的な職務に直結し、職員個人の特性に応じたきめ細やかな個別指導が可能であり、人材育成や個々の能力開発においては、極めて有効な手段です。

今後は、人事評価制度を通じて明らかとなった強み・弱みに応じて、業務を通じた指導や研修の実施などを行います。

② 職場外研修

職場外研修は、知識や技術を短期間で集中的に学習することができることや、他の地方公共団体職員などの環境の異なる職員との受講により意識の高揚を図ることができるなどの効果が期待できます。

今後も、職員に対し、自らの意思で自主的、積極的に参加できるよう各研修についての情報提供をし、できる限り研修を受講できるような体制づくりを図っていきます。

③ 自己啓発

能力開発の基本は自己啓発です。研修により必要な能力等を認識させるとともに、職場研修による実務指導や人事評価制度による評価、昇任試験の実施を通じて、自学を促す環境をつくります。

(3) 職場の環境づくり

能力開発の基本は職員一人ひとりの主体的な取り組みによるものですが、それを支援する職場の環境も欠かせません。

人材を育成する職場環境づくりには、所属長をはじめとする管理監督者の果たす役割が大きく、人材を育成する職場風土を醸成する上で、「リーダーシップ」と「意識改革」の発揮が強く求められます。また、職場でのコミュニケーションを通じた風通しの良い職場の雰囲気づくりも大切です。

自己啓発を奨励、支援する学習的な職場風土づくりを浸透させ、職員が積極的に自己啓発に取り組むことのできる職場の環境づくりを推進していきます。

① 職場内ミーティングの推進

組合全体の課題認識を伝達するとともに、各職場における諸問題の解決や業務を改善していくために、職場内ミーティングを推進します。

② 研修日程等の周知

研修の日程や内容を事前に周知することにより、職員が研修に参加しやすい職場環境づくりを推進します。

③ 健康管理対策の推進

業務の複雑化・高度化などの職場環境の変化により、職員がストレスを抱える状況が増加していることから、健康診断やメンタルヘルス面の充実を始めとして、年次休暇等の取得推進、時間外勤務の縮減等を含めた総合的な健康管理対策を推進し、明るく活力のある職場の維持に努めます。

4 人材育成の推進体制

人材育成は、人事・研修担当部門のみで行うものではなく、職員全体で取り組んでいくものです。

人材育成を効果的に推進していくためには、職場の学習環境づくりや人事管理制度の確立、さらには研修の充実を図るとともに、各々の職員が役割を認識し、その役割を果たすことが不可欠です。

(1) 管理監督者の役割

人材育成を推進する上で、管理監督者の果たす役割は大変重要です。管理監督者は、職員の能力や適性を十分に把握し、職員に応じた指導を行う立場で、職場研修や職場の学習的環境づくり等、様々な人材育成の役割を担っています。

今後も、管理監督者が人材育成を重要な職務として自覚するとともに、自ら職員の先頭に立って、改革改善、自己啓発に積極的に取り組むことが求められます。

(2) 職員の役割

人材育成の取り組みには、まず職員一人ひとりの主体的な取り組みが重要です。公務員として職務を遂行する上で、自らの意欲を高め、能力の開発に努力していくことは、当然の責務であることを自覚し、自己啓発に努めるとともに、後輩や同僚にも刺激を与えられるような役割が求められます。

(3) 組織の役割

組織には、職員一人ひとりが意欲を持って、自ら主体的に改善・改革に取り組む職場風土を醸成する役割があります。

人材育成の視点に立った人事制度の構築を図るとともに、個人の自己啓発や職場研修等が、円滑かつ効果的に実践されるようこれらの成果向上を図っていきます。

5 おわりに

この人材育成基本方針は、職員の人材育成の指針としてこれから取り組むべき方策と方向性を「人事管理」「職員研修」「職場の環境づくり」の3項目を人材育成の柱として位置付けし示したものです。

現在、職員に求められる最も重要なものは「意識改革」です。既存の枠組みや既成概念にとらわれることなく、常に改善、改革を思考する意識を持ち果敢にチャレンジする姿勢を持ち合わせた職員であることが望まれます。そして、住民の視点に立ち、行政サービスの質を絶えず向上しようとする「意識」に変えていかなければなりません。そのため、この方針に基づく取り組みを進め、より高い能力や意欲を持った職員を育成していきます。

なお、この方針は人材育成の方向を示すものですが、社会情勢の変化、公務員制度の改革等の状況を見据えつつ、住民ニーズに適切に対応するため適宜見直しを行い、内容の充実を図っていきます。