

池田町人材育成基本方針

令和 3 年 3 月

池 田 町

目 次

I. 本方針の趣旨

1. 方針施策の目的
2. 求められる職員像

II. 人材育成の施策

1. 人材確保
2. 人事配置
3. 人事評価制度の活用

III. 職員の能力開発

1. 自己啓発
2. 職場研修
3. 職場外研修

IV. 職場の環境づくり

V. おわりに

I. 本方針の趣旨

1. 方針策定の目的

地方自治体は、平成12年の地方分権推進一括法の施行、三位一体改革による地方自治新時代に対応していくため、地域のことは自ら責任を持って決定し、町民との協働によるまちづくりを取り入れ、地域の持続可能な施策の展開、地域経営を進めることが町民から求められています。また、地方自治体において、「人財力（人材力）」は団体の「経営力（行政力）」を決める重要な要素の一つです。

このため、長期的かつ総合的な観点で職員的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「池田町人材育成基本方針」を平成23年10月に策定し、この基本方針の趣旨を十分に理解し、積極的・計画的な人材育成と職場の活性化に取り組んでまいりました。

このたび策定から9年が経過し、本町の状況も変化していることから、現状を踏まえて方針を改訂し、将来を見据えた人材育成に取り組もうとするものです。

2. 求められる職員像

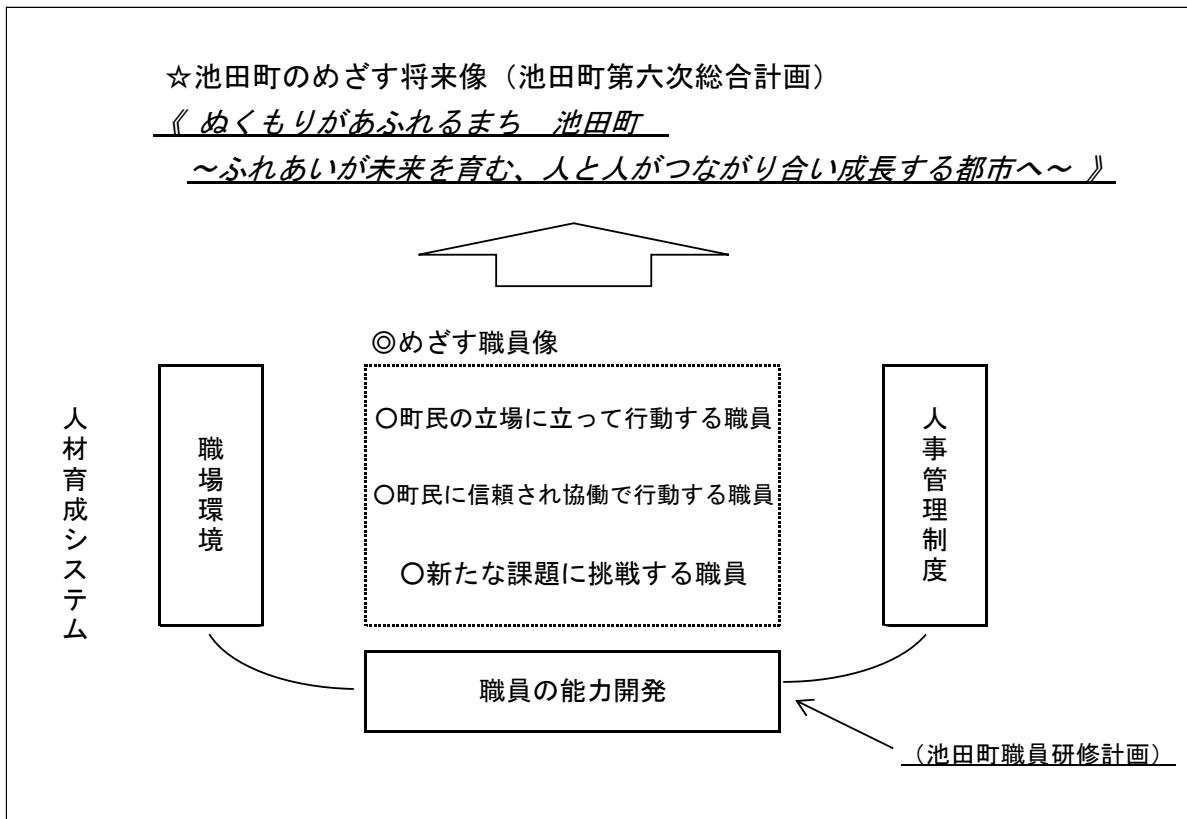
少子高齢化に伴う人口減少、インフラの老朽化、技術の進展や災害リスクの高まり、住民価値観の複雑・多様化等社会経済情勢は急激に変化しています。職場環境においても、団塊世代の大量退職などの影響もあり、経験者の専門的知識やノウハウが失われたり、職員の年齢構成がいびつになり、職場でのOJT機能が低下したりするなど大きく変化しています。

このような状況の中で、様々な変化・課題に対応するため、時代に応じた専門知識、課題解決能力を有する人材の育成が必要であり、職員が分野横断的に、地域や組織の枠を超えて、行政のあり方を見直す構想力を身につけ、多様な主体との連携により、地域のイノベーションを生み出したり、促進したりすることができる人材が必要です。

また、池田町第六次総合計画に掲げた「ぬくもりがあふれるまち 池田町 ～ふれあい未来を育む、人と人がつながり合い成長する都市へ～」の実現に向けて、職員は健全で住民から信頼され、様々なニーズに応えていくため、職員の意識改革や、行政施策の透明性等、行政経営力が求められます。

これらの実現のための方策として、職員の資質向上を目指す研修機会を設け、成果志向、目的重視の政策形成能力の高い職員を育成します。

人材育成基本方針体系図



〈 めざす職員像 〉

○町民の立場に立って行動する職員

全体の奉仕者として自覚をもち、法令遵守を基本として、地域の特性を活かし、町民がまちづくりの主役であるとの意識をもって行動することができる職員。

○町民に信頼され協働で行動する職員

地方公務員としてより高い倫理観・責任感・使命感をもち、公正・公平な職務執行に努め、行政のプロとして専門的知識を身につけ、行政情報を町民と共有しながら政策形成ができる職員。

○新たな課題に挑戦する職員

社会の動向を見極め、常に新しい観点から物事を考えられる柔軟な発想により、課題を解決していくチャレンジ精神がある職員。

Ⅱ. 人材育成の施策

1. 人材確保

職員の採用については、今後、さらに若年人口が急速に減少していく状況において、新規学卒者の労働需給がひっ迫し、公務の人材確保についても厳しい局面が予想されます。人材を安定的に確保していくために、採用試験の改善など多様な人材を確保するための工夫や、若い世代の人材確保に当たっては、キャリアプランの例示など、円滑な入庁へつなげる取組を推進します。

また、定年退職を迎えた職員の任用についても検討し、長年培ってきた行政経験やスキルを効率的な行政運営に活かしていくとともに、会計年度任用職員について、適正な任用・勤務条件を確保しながら、地方行政の重要な担い手であることを踏まえ、費用対効果の側面を考慮しつつ、効果的な活用を検討していきます。

2. 人事配置

限られた人材のなかで、職員の適性を見極め、能力を発揮できるよう、公平性と信頼性にに基づき適材適所の人事配置に努めます。

職員から自らの職務や組織に対する希望・意見を聞き、能力開発と意識の高揚を図る手段として自己申告制度の実施を随時行っていきます。

採用から一定期間を能力育成期として、多種・多様な職種・行政分野の職務経験を通じて広い視野・見識をもった職員を養成する目的でジョブローテーションを計画的に行っていきます。

地方分権の進展と社会情勢の複雑化に伴い、それぞれの職務分野において高度な専門的知識・能力・技能を有する職員の育成に努めます。

3. 人事評価制度の活用

人事評価制度については、職員個々の能力・業績を公正・客観的に評価し、職員のモチベーションを高め、組織全体の公務能率の向上につなげていくため、評価結果を任用、給与、分限等に十分に活用するとともに、評価基準の公表、評価結果の開示等にも取り組み、職員の主体性を引き出しながら面談を通じたコミュニケーションの促進を図り、町政の方向性や組織目標等を示すとともに、職員の業務の意義や位置づけを認識することにより、組織内の共通理解が高まり効果的な人材育成できる体制の整備に努めます。

また、会計年度任用職員にも人事評価制度を導入することにより、評価結果を再度の任用に反映していきます。

Ⅲ. 職員の能力開発

職員の能力開発については、地方公務員法第39条に基づき、研修計画を策定し、職員に研修を受ける機会を与えなければいけません。職員研修は1. 自己啓発・2. 職場研修・3. 職場外研修の3つの柱で構成されていますが、それぞれの特性を踏まえ、相互に連携させて総合的に推進していく必要があります。

1. 自己啓発

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、自分の意志により学習することで、独自に行う自己研修であり、最も基本的な方策です。

通信教育・公開講座等の情報提供など、意識啓発や資格取得の推進に努めます。

2. 職場研修 (O J T)

O J Tは、職場での日常業務を通じて、必要となる知識や技術・態度、コミュニケーション能力等を身につけることができ、日常的な職務に直結し、職員個々の適性に応じた指導が可能であり、最も効果的な研修です。

職場内における研修成果報告会等の共有化の推進、職場研修推進運動の展開に努めます。

3. 職場外研修 (O f f J T)

職務場所から離れて行われる研修所研修や派遣研修などがあり、一定期間に職務遂行上必要な知識・技術を学習でき、専門的な知識・技術の習得に適する研修です。また、他の職場や団体さらには一般の地域住民等、様々な人々と交流でき、相互に啓発しあえる機会として重要です。

岐阜県市町村職員研修センター・広域連合等による研修、町職員による出前講座等の提供に努めます。

IV. 職場の環境づくり

職員の能力開発にとって職場環境が与える影響は大きなものがあります。そのため、職場の上司や同僚などが組織的にサポートしていく職場の環境づくりが大切です。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現に対する意識が高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズも多様化しています。

職員がその能力を十分に発揮し、高い士気を持って効率的に業務が遂行できるよう、仕事と私生活、育児や介護等との両立を推進し、人材確保にも資するため、柔軟で多様な勤務形態ができるよう検討し、働きやすい環境を整備するよう努めます。

人材育成は管理職の職務であるとの意識改革、職員提案制度による職員の職場への参画意欲の向上、男女共同参画社会の実現に向けた女性職員の職域拡大、健康管理体制（メンタルヘルスケア）の充実、能力開発の支援施設（図書室、情報データベース等）の整備等による職場の環境づくりに努めます。

また、ハラスメント防止のための啓発・研修をとおして理解を深め、快適な職場環境の維持及び改善に取り組みます。

V. おわりに

人材育成は、人事・研修担当課のみで行うものではなく、職員ひとりひとりの意識改革を導き、組織全体で取り組んでいくものです。よって、管理職及びその他の職員が、それぞれの与えられた職責で自覚し、実行して、人材育成の一端を担っていかなければなりません。町民から信頼される町政運営を確立するためには、職員が自律的に成長するための努力を行うことも大切です。

また、職員がいきいきと働き、それぞれの能力を発揮することで組織に貢献し、よりよい町政の実現することができるよう、時代の流れに応じてその時に求められる職員の知識や能力、組織のあり方について検討及び見直し等を実施しながら人材育成を推進していきます。