

田舎館村
人材育成基本方針

人材育成基本方針の改訂にあたり

これまでの取り組み

平成11年10月に「田舎館村人材育成基本方針」を策定し、人材育成への組織としての取り組み方と職員一人ひとりへ求められる人材像を明示するとともに、今後取り組むべき人材育成方策を取りまとめました。

以後、職員研修の充実強化、職場環境づくり等の同基本方針に掲げられた人材育成方策を実施してきたところです。

改訂の必要性

少子高齢化、定住人口の減少時代を迎え、本村においても地域活力の低迷が一層危惧されています。その一方では、個人の価値観やライフスタイルの多様化により村民の行政サービスへの要求は高まっています。このような社会情勢の中、村民が安心して安全に地域で暮らせるよう、充実した行政サービスの提供を続けるためには、限られた人員で効果的かつ効率的に業務を遂行する職員一人ひとりの重要性が一層求められています。

また、地方公務員法が改正され、人事評価制度が人事管理の基礎として位置づけられたことから、人事評価の評価結果に基づき、能力本位の人事管理を行うとともに、職員一人ひとりの特性を引き出していく必要があります。

以上を踏まえ、今後の人材育成の方向性や今後取り組むべき人材育成方策を取りまとめた「田舎館村人材育成基本方針」の改訂を行うものです。

人材育成の方向性

人材育成の基本理念

職員は組織が成果を上げ続けていくための重要な資源であり、財産です。職員の成長は本村の財産価値が上昇することであり、その利益は村民にも還元されるものと言えます。そのため、組織及び職員がその能力開発・伸長に真摯に取り組むことは、行政サービスの向上のための最も基礎となることを認識し、人材育成の推進を図ります。

目指す職員像

(1) 公平・公正な高い倫理感、強い使命感を持って職務を遂行する職員

全国的に公務員の不祥事等が取りざたされる中、職員の行動に対して村民は厳しい目を向けています。これまで以上に法令遵守など公務員倫理に関する認識を強め、公平・公正な立場から村民のために職務を遂行する職員を目指します。

(2) 郷土を愛する心を持ち、住民の視点に立って柔軟に対応する職員

職員一人ひとりが村民の一員として、また地域の住民として、進んで地域活動などに参加していく必要があります。社会環境の変化や多様な市民ニーズを敏感かつ的確にとらえ、柔軟な思考力のもと、村民の立場に立ち、より良い対応をするために努力を惜しまない職員を目指します。

(3) コストとスピードを意識し、行政課題に積極的に取り組む職員

様々な課題を自ら発見し、主体的に考え、行動する力を職員一人ひとりが伸長させていくために、必要となる知識・技術の習得に積極的に取り組んでいくことが必要です。経営感覚、コスト意識、スピード感を持って職務を遂行していく職員を目指します。

職員に求められる能力や姿勢

人を育てる組織風土の醸成のため、また、効果的な人材育成を推進するため、組織を構成する職員の人材育成に関する責務を次のとおりとします。

①一般職員（主事級職員や技能労務職員など管理・監督職員以外の職員）

一般職員は、自らの能力を向上させるために、主体的・積極的に自己研さんに努める。

②主査級・主幹級職員

後輩職員に対し、実務を通じて適切な指導やサポートを行う。中堅職員として後輩職員の良き手本となるよう、仕事への取り組む態度や仕事の進め方を実践する。後輩職員とともに積極的に政策提案や改革・改善にチャレンジし、経験・体験を通じて職務への意欲向上を促す。

③係長級・次長級職員

部下職員等の行動や状況をよく把握し、コミュニケーションを図りながら、時期や状況に応じた具体的な個別指導を行う。部下職員等の経験や能力に応じて業務や能力開発にチャレンジさせ、仕事に対する動機付けを行う。

④課長補佐級職員等

人事評価の評価者である認識を持ち、部下職員の意欲、態度、能力や適性等を的確に把握して能力開発に関する適切な指導や動機付けを行う。

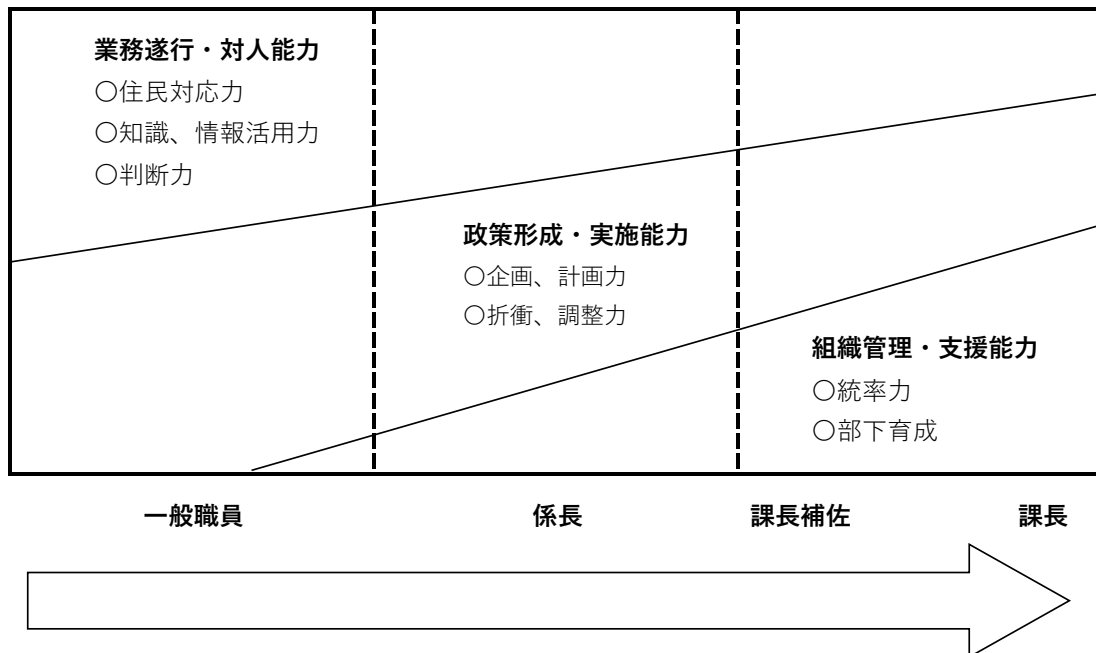
⑤課長級職員等

課内の目標を示すとともに、課内で適切な人材育成が行われているか把握し、必要に応じて課長補佐を指導、また状況に応じて課長補佐とともに部下職員の指導にあたる。

(1) 職員に求められる能力

業務遂行・対人能力	住民対応力	住民に対して誠実に対応し、信頼関係を築く。
	知識・情報活用力	業務に必要な知識、技術を習得するとともに、積極的に情報を収集し、分析、活用する。
	判断力	状況を把握し、適切に処理する。
政策実施能力	企画・計画力	問題点を把握し、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。
	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、説明し、納得させる。
組織管理・支援能力	統率力	所属の総合力を高め、目標達成に向けてまとめていく。
	部下育成	部下や後輩の指導、育成を図り、能力と意欲を十分に発揮できる職場を作り出す。

(2) 役職ごとに求められる能力



(3) 職員に求められる姿勢

令和3年3月に第6次田舎館村総合振興計画が策定され、むらづくりの基本理念が決定されました。「自然を活かし、共に歩むむらづくり」「若者が住みたくなるむらづくり」「村民と協働によるむらづくり」という3つの基本理念をふまえた「つながりが 笑顔を育む わが田舎」という将来像の実現を目指し、職員一人ひとりが使命感を持って取り組んでいく必要があります。職員が役割と責任を自覚し、他の担当や部署と進んで協力、助け合う協調性を持ち、自主的に専門的な知識、技術の習得に取り組む積極性などが求められます。

人材育成に係る基本的な方策

職員研修

(1) 自己啓発

自己啓発は人材育成の基本であり、本人自らが進んで行うことにより最も効果が期待できます。意欲ある職員への研修機会の提供や、研修の助成制度の情報提供などにより自己啓発支援体制の充実を図ります。

(2) 職場研修（OJT：ON THE JOB TRAINING）

業務に直結した日頃の実践的な職場内での指導・研修が重要かつ効果的であり、職員一人ひとりが部下職員、後輩職員を育成することについて必要性を認識し実践していかなければなりません。部下の指導育成は、職場研修の実施主体である課長、所長の職務であることから、状況に応じて指示、指導します。また、管理職に限らず、先輩職員一人ひとりが後輩を育成していく意識を持つことで人を育てる組織風土の醸成を図ります。

(3) 職場外研修（OFF JT：OFF THE JOB TRAINING）

職場研修だけでなく、職場外研修の機会を提供し、幅広い視野を持った職員を育成していきます。

①青森県自治研修所

- ア) 基本研修：新採用者研修、主事・技師研修、主査研修、主査第2部研修、主幹研修、管理者入門研修、課長研修、再任用者研修 等
- イ) 選択研修：法制執務研修、クレーム対応研修、交渉力向上研修、タイムマネジメント研修、ICT人材育成研修 等

【基本研修】職員が職務を遂行する上で必要な知識を得るため、昇任や配置換えを契機に研修の機会を提供する。

【選択研修】全職員を対象に、職員個々の能力、職名に応じて研修の機会を提供する。

②派遣研修

市町村職員実務研修、津軽広域連合市町村職員派遣等、機会に合わせて職員派遣を検討し、職員の意識改革と多角的な視点の獲得、人的なネットワークの拡大を図ります。

人事評価

職員の能力や意欲を高めて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活用する必要があります。そのため、現在実施している人事評価制度をより充実させながら、客観性のある適正な人事評価に努めていきます。

(1) 評価制度の点検・見直し

国、県、他市町村の状況等を参考にしながら、職員の能力開発意欲の向上や公平、公平性の確保の観点から点検し、必要に応じて評価制度の見直しを行います。

(2) 評価者研修の充実

より公平・公正で客観的な評価となるよう、評価者研修の充実を図ります。

(3) 指導面談の充実

指導面談における業務の進め方に関する助言や不足している能力の向上に向けた指導等を充実させ、職員一人ひとりの状況に応じた能力等の育成を図ります。

人事管理制度

人材の確保

職員採用において職員に必要な資質や能力を有する人材の確保をこれまで行ってきました。今後も必要に応じて、受験資格の検討や専門性の高い人材確保のための見直し等を行い、有能な人材を確保するための環境整備に取り組めます。

配置管理（ジョブローテーション）

職員の能力・適正を活かしながら、異なった職務を経験させ、長期的な観点から人材の育成を図るため、配置管理を行います。また、従事する業務に係る職員の希望や意欲等を的確に把握し、職員のキャリア形成につなげられるよう、自己申告制度の一層の活用を推進します。

所属長は、職場内においてもその業務の担当替え等を積極的に行うことを心がけるものとし、若手職員の視野の拡大や、職場の活性化に努めるものとします。なお、職場内のジョブローテーションの実施にあたっては、課内の業務の停滞を起こさないことや職員の業務に関する理解が中途半端にならないように十分留意し行います。

人事諸制度の見直し・連携

職員の人事管理、人材育成、給与及び福利厚生等の人事諸制度について、常に見直しを行い、これら諸制度を相互に連携させることによって相乗効果を発揮させながら、効果的・効率的かつ恒常的に組織と職員の能力向上が図られるよう努めます。

人材育成基本方針の見直し

人材育成基本方針については、法令改正、制度改正があった場合や総合振興計画などの中長期計画の見直しと合わせて見直しを図り、外部環境の動向、組織、職員のニーズを反映させたものに改善をしていくものとします。

田舎館村人材育成基本方針

令和 3 年 12 月

田舎館村総務課人事係
