

世羅町人材育成基本方針

平成 18 年 2 月 13 日策定

平成 27 年 3 月 31 日改定

世 羅 町

目 次

1. はじめに	2
2. 今回の改定について	2
3. 求められる職員像	3
4. 人材育成の基本方策	3
(1) 人材の確保	3
(2) 人材の育成	4
(3) 人材の活用	4
(4) 人材の評価	5

1. はじめに

平成 26 年 10 月 1 日、世羅町は合併 10 年の節目を迎え、新たな創造 10 年のスタートを切りました。

世羅町人材育成基本方針の初版を策定した平成 18 年は、町財政の危機に直面する中で徹底した行財政改革を断行するため、職員給与の独自減額措置や定員適正化計画に基づく職員数の削減、また事業の凍結や補助金カットなどの厳しい改革を推し進めることが求められた時期でした。これら改革等の実現のためには、職員の資質改革や意識改革が必要であったことから、人材育成を行財政執行における主要なテーマの一つとして位置付け、その取り組みを進めてきました。

世羅町人材育成基本方針策定から 9 年が経過しましたが、この間の社会情勢や町を取り巻く環境は急激に変化しており、行政に対する町民からの今後 10 年のまちづくりへの要請や期待は、多様化・高度化していると考えます。

これからの地方分権の確立や地方創生に関する事務事業を担う町職員には、効率的な行財政経営による質の高いサービスを提供するための**コスト意識**や**愛郷崇祖**(※大妻コタカ先生の言葉)の**心**、個性豊かなオンリーワンのまちづくりを進める**創意工夫**、情報公開による**説明責任**が必要とされ、町民との信頼関係を築くため「知識と能力と努力」は今後も絶えず求められると考えます。そして、これらは総じて職員の「**品格ある人材**」としての基礎となることから、今後の人材育成の基本とすべきものと考えます。

平成 28 年からの 10 年間のまちづくりの基本を示した第 2 次長期総合計画を具現化し、世羅町の未来づくりを推進するための職員の果たすべき役割は重要となることから、更なる人材育成に取り組むこととします。

2. 今回の改定について

地方公務員法の一部を改正する法律が平成 26 年 5 月に公布されました。この改正により今後各自治体には、**能力及び実績に基づく人事管理の徹底**が求められることとなります。

能力本位の任用制度を確立するためには、任用（採用・昇任・降任・転任）の定義の明確化とともに、職員の任用を職員の人事評価その他の能力の実証に基づき行うことが必要と考えます。

この能力実証の手法は、職務遂行にあたって発揮した能力及び実績に基づき行われる人事評価制度を導入し、評価成果を任用・給与・分限その他の人事管理の基礎とすることとされており、平成 28 年度からは人事評価制度の本格実施が要請されているところです。

今回改定する基本方針の内容は、平成 18 年策定の基本方針を基とし、特に政策課題の多様化・高度化、町民からの期待や要請に応えられる人材の確保と育成、さらに定員適正化計画による**職員数の減少に耐えうる組織整備**と**少数精鋭による業務推進**の確立のための方策等について定めることとします。

3. 求められる職員像

少数精鋭の組織により、町民が求める満足度・幸福度の高い行政サービスを提供するためには、サービス提供者である職員は主体的かつ積極的に自身の持つ能力を最大限に発揮しなければなりません。

そのためには、職員が意識改革や資質向上に自発的に取り組むと同時に、個々の職員の能力が十分に発揮できる組織体制を整え、「チーム世羅」としてのレベル向上を図る必要があります。

職員の自己形成の目標、また人材育成の目標とするため、町民から求められる職員像を次のとおり設定し、その実現のための基本方策を定めます。

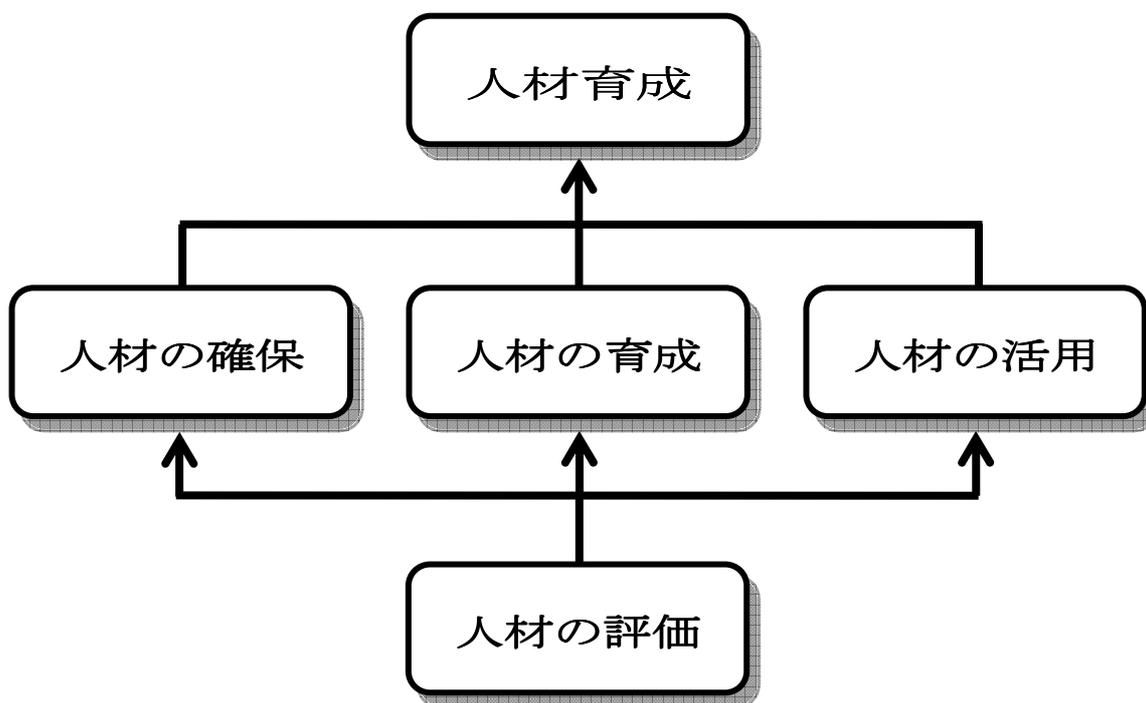
■求められる職員像■

- 自治体職員として、**使命と責任を自覚**し、世羅町を愛する職員
- 仕事への情熱と柔軟な**思考力**を持ち、活力ある職場づくりのために**事務事業の改善**に積極的に取り組む職員
- 専門的な**知識**を持ち、常に**スピードとコスト意識**をもって職務を遂行し、町民に対し**誠意**ある態度で、町民から**信頼**される職員
- 広い視野と**創造力**、行動力を持ち、町民の立場に立って考え、町民と**一緒に**まちづくりを進める職員
- 人権尊重の精神を貫き、**人権を擁護**する人間性豊かな職員

4. 人材育成の基本方策

人材育成を効果的に推進し、その実効性の確保のための基本方策は、「人材の確保」「人材の育成」「人材の活用」「人材の評価」の区分により整理することとします。

■人材育成体系の全体像（イメージ）■



(1) 人材の確保

複雑・多様化する諸課題を解決するためには、柔軟な発想や創造力を持ち、課題に積極的に挑戦する意欲のある多様な人材が求められることから、次のことに取り組みます。

【採用試験の改革】

これからの職員採用は、知識偏重の考え方でなく、組織の一員として行政課題に積極的に取り組む意欲と能力を備えた有能な人材確保の考え方に基づき行う必要があるという観点から、受験資格の検討や試験内容・方法の見直し等を検討します。

【実務経験者の確保】

経験を積ませて職員を育成していく従来の採用システムに加え、高度な専門知識や経験を有する社会人の実務経験者の確保について検討します。また、職務上で資格を必要とする職種に関する任用についても検討します。

【早期退職者募集制度と再任用制度】

早期退職者募集制度を活用し、新たな人材確保による組織の新陳代謝を促進するとともに、再任用制度により知識や経験を有する人材を適材適所に配置し、円滑な行政運営に努めます。

(2) 人材の育成

町民の立場に立った行政運営に取り組むためには、前例踏襲主義、セクト主義、コスト・サービス意識の欠如等といった意見を受け止め、柔軟で創造的発想を持つ職員を育成する必要があります。このため次のことに取り組みます。

【育成型ジョブローテーションの運用】

若手職員は、10年間で総務部門、福祉部門、事業部門、教育部門のうち3部門を経験させることを基本とします。

中堅以上の職員について、一定の専門性を有する職員が必要な部門では、後任育成の配慮を行いながら能力特性に応じた職務への配置を行います。

【研修制度の充実】

①職場研修の推進

日々の職務を通じて行われる職場研修は、実践的な人材育成システムとして効果の高い研修手法であることから、定期的な職場内ミーティングの開催や専門的知識やスキルアップのための課・係内研修の定着を図ります。

②研修機会の確保

自発的な研修受講を促進させるとともに、研修目的を明確にするための研修計画を毎年度策定し、ひろしま自治人材開発機構が実施する研修への職員の受講を促進するとともに、その他の機関が実施する研修についても必要に応じて周知等を図ります。

【資格取得の推進】

職員が職務の遂行に必要な資格を取得することで能力向上及び意欲喚起が期待できるため、そのための必要な支援（※）を行います。

※必要な支援とは、資格取得に必要な受験料、研修費、旅費等をいう。

【人事交流の推進】

行政能力の向上、人材育成を目的とした県等との人事交流を推進します。

(3) 人材の活用

職員が持つ能力を十分に発揮させるための適材適所の人事配置を行うとともに、ワークライフバランスの推進による質の高いサービスを提供するための取り組みを行います。

【職種間交流の推進】

職員の個性を伸ばし、能力を最大限に活用するための、職種間交流を推進します。

【希望降任制度の検討】

健康上の理由や家庭の事情等で職責を十分に果たせない等について、降任した職位・職責であればその能力が十分に発揮できると判断された場合、円滑な組織運営を図るための本人希望による降任制度の導入を検討します。

【男女間格差のない人事管理の推進】

採用・承認・配置・評価等の人事管理上において、男女間で差別的な取扱いや先入観・偏見のない運用とし、女性職員の積極的な管理職及び係長職への登用を図ります。

(4) 人材の評価

組織の中で職員が高いモチベーションとモラルを持って職務に取り組むためには、個々の職員の実績に対する評価が正しく行われることが必要です。人事評価制度を人事マネジメント(※)の柱に据え、評価結果を活用した人事評価システムを確立し、職員の意識改革、人材育成を図ります。

※人事マネジメントとは、採用から異動、昇任・昇格、給与、研修、表彰等の人事諸制度を総合的に連携させた人材育成型の人事制度を総称したもの

【人事評価制度の見直し】

平成 28 年度から人事評価による人事管理が求められることを踏まえ、これまで行ってきた評価制度を見直すとともに、評価結果を処遇に反映するための仕組みを構築します。

【管理職の意識改革の取り組み】

公平性、透明性を担保し、納得性の高い人事評価制度を運用するためには、評価者である管理者の認識や技量を向上させる必要が重要であるため、適正な制度運用のための研修等を行います。