

木曾町人材育成基本方針

平成 19 年 3 月

木 曾 町

目 次

策定の趣旨.....	1
人材育成の方向.....	1
1．求められる職員像.....	1
2．職員に求められる能力.....	2
人材育成の方策.....	3
1．職員の能力開発.....	3
2．採用.....	5
3．異動.....	5
4．昇任.....	6
人材育成の推進.....	7
1．管理職の役割.....	7
2．人材育成担当課の役割.....	7

策定の趣旨

少子・高齢化、情報化の一層の進展、住民のニーズ・価値観等の変化、環境に対する関心の高まり等社会情勢が変化している中で、地方分権が推進され、住民と行政との連携による公民協働のもとでまちづくりを進めていく時代を迎えています。このような中で、木曾町は、平成17年11月1日に4町村（木曾福島町・日義村・開田村・三岳村）が合併し新町としてスタートしました。合併協議の中でまちの将来像を「日本のふるさと・豊かな水と緑あふるる故郷、木曾」と定めた木曾町建設計画（木曾町まちづくり計画）を策定しました。

この木曾町まちづくり計画を実現するためには、地方分権を基本とした自己決定、自己責任という行政システムを確立し、地域の実情やニーズにあった個性的で多様な行政の展開をめざす「分権時代を拓くまちづくり」の構築、さらに、町民の福祉の増進に努めることはもとより、最小の経費で最大の効果を挙げるための行政改革の推進を基本に、幅広く行政の説明責任を果たすとともに、住民が望む、住民に信頼される行政の実現を目指していくことが重要であるといえます。

この将来像の実現には、職員の意識改革と人材育成が重要であり、職員がどれだけ高い能力を備え、それを発揮できるかにかかっています。

組織体の経営資源として基本的なものは、「人的資源」、「物的資源」、「資金的資源」及び「情動的資源」であると言われていています。

経済の先行きが不透明な今日、厳しい財政状況下にあっては、「物的資源」及び「資金的資源」の大量投入は不可能であり、最も重要視されているのが「人的資源」です。

しかし、人的資源の大量投入も、定員の抑制・削減が求められている現在においては難しく、少数精鋭で課題に立ち向かわなければなりません。

そのためには、職員一人ひとりの資質の一層の向上を図り、その有する可能性と能力を最大限に引き出し、情報資源も活用しながら行政活動を展開していくことが必要です。

こうした視点に立ち、職員の能力開発を効果的に推進するため、ここに木曾町人材育成基本方針を策定します。

人材育成の方向

人材育成に当たり、求められる職員像と、その職員像が持つ個別能力について明らかにし、その能力の開発・向上を目的として行う必要があります。

1. 求められる職員像

「策定の趣旨」を踏まえ、これから求められる職員像として、町民全体の奉仕者としての根本基準の上に、次のような職員像があげられます。

一般の住民感覚及びコスト意識を持ち、町民の視点で行動する職員
公務員として高い倫理観を持ち、住民から信頼される職員
住民への説明責任を自覚し、透明性の高い行政運営を行う職員
広い視野と柔軟性を持ち、行政課題に的確に対応する職員

2. 職員に求められる能力

職員に求められる能力は、担当業務の内容、具体的状況等により異なりますが、ここでは、今後重点的に育成すべき能力を掲げることとします。

(1) 政策形成能力

政策形成能力は、一定の政策目標を立て、それを実現するために必要な枠組み・しくみを作り上げる能力のことで、次のような各種能力の総合力として発揮されるものです。

業務に関する知識・技術

担当業務に必要とされる専門的知識・技術、業務管理能力、関連する分野についての広い知見など

対人能力

折衝・交渉力、調整能力、部下指導育成能力

課題発見・解決能力

情報収集・分析能力、課題設定能力、制度設計・立案能力、法務能力、時代の方向をつかむ能力など

(2) 法務能力

物事を法的な視点からとらえる能力及び法制執務に関する知識等の法的実務能力であり、業務遂行上の批判や不服申立て、住民訴訟などに適切に対処するためにも必要な能力です。

(3) 情報化対応能力

情報化社会の進展に対応するための政策を形成し、実施していく上で必要とされる能力であり、業務を効率的・効果的に遂行するための情報通信機器等の活用能力を含むものです。

(4) 公務マインド（意識・姿勢）

高い公務意識

全体の奉仕者であることを深く認識し、公務員倫理に照らして自らを律していく意識

住民意向意識

住民の立場に立って仕事をし、地域や住民に貢献したいと思う価値観や意識

男女共同意識

男女共同参画社会の実現に向けて、事業執行や組織内においても男女平等の考えを深く浸透させようという意識

自己啓発意識

自らを育成しようとする意欲を持ち、日ごろから学習し、新しい知識等を吸収しようとする意識

環境保全意識

地球環境保全への十分な認識を持ち、環境問題に積極的に取り組もうとする意識

(5) 階層別に必要とされる能力

主任級及び主事級

担当業務についての専門能力、課題発見能力、事務改善能力、職務遂行能力等

主査級

担当業務についての専門能力、課題発見能力、事務改善能力、職務遂行能力及び後輩指導力等

係長級及び主幹級

担当業務についての専門能力、政策立案能力、折衝交渉能力、指導育成能力等

課長補佐級及び調整幹級

政策立案能力、部門管理能力、意思決定能力、折衝交渉能力等

総括課長級及び課長級

政策決定能力、行政経営能力、組織管理能力等

人材育成の方策

人材育成は、狭い意味での研修のみならず、人事管理全般を通じて推進を図るものとされており、職員の能力開発と、採用、異動、昇任といった人事管理上の諸制度が相互に進携したものであることが必要です。

1. 職員の能力開発

職員の能力開発は、職員自身が公務員としての自覚に根ざして取り組む 自発的努力(自己啓発)と、職場において上司・先輩等が仕事を通して行う職場研修(on the job training)、職場を離れて専門的・計画的・組織的に行う職場外研修(off the job training)の3つの柱で推進します。

(1) 自己啓発

能力開発の基本は、職員が主体的に取り組む自己啓発であり、職員は職務の円滑な遂行のため、住民ニーズや社会情勢の変化などに常に注意を払い、

幅広い視野と知識を養うなど、絶えず自己啓発に努める必要があります。

また、今まで以上に、多くの職員に各種研修の受講機会を与えることや、職員の自主的な研究グループの育成、職員の自発的な資質向上の取り組みを促進するような職場づくりが重要です。

(2) 職場研修 (OJT)

職場研修は、職場において職務を通して行われる研修であり、職場の上司・先輩等が職場内で仕事をしながら、機会をとらえて仕事に必要な情報や知識、技術、経験等を計画的に指導するものです。

職員の能力は具体的な職務を通じて育成することが最も効果的であり、今後とも人材育成の中心に据えて取り組みます。

なお、職員研修を進めるに当たっては、職場を学習の場、人を育てる場としてとらえ直し、上司・管理職が、職場研修の目的と方法を個々の職員に応じた明確にしながら、取り組んでいくことが必要であり、上司・管理職自らの資質向上に向けた自覚的取組も求められるものとなります。

(3) 職場外研修 (OFF JT)

職場外研修は、職場を離れて行われる研修であることから、集中的に行うことができ、基礎的な知識・技術を体系的に学習したり、高度・専門的な知識・技術を学習する点で効果的です。

また、他の自治体の職員との交流や情報交換を通じて相互に啓発しあい、より幅の広い知識や人間関係を得られる効果がありますので、これまで行ってきた長野県市町村職員研修センターの研修や、市町村アカデミー等への専門研修を実施していくほか、次のようなことを推進します。

- ・ パソコン研修の拡充及び情報活用能力を養成するための研修の実施
- ・ 関係機関等と連携強化を回りながら、共同研修を軸とした階層別基本研修及び政策形成、法務関連研修等の専門研修の一層の充実

(4) 職員提案制度の活用

税収や地方交付税の伸びが期待できない中であって、自治体には限られた予算の下でできるだけ効率的かつ独創的な行政運営が求められており、職員個々の発想が自治体運営にとって重要な役割を待つようになってきています。

各職場で、職員が事務・事業に関する多様な政策提案や改善方を提案しやすい環境づくりを進めるとともに、優れた提案については将来の施策に反映させるなど、「職員提案制度」の活用を促進します。

(5) 政策研究グループの育成

職員提案制度と相まって、自治体を取り巻く環境や情報などを的確に分析し、行政運営に生かしていくことが必要です。情報化社会の進展に伴って複雑、高度化する情報をタイムリーに分析、理解し、適切に活用してい

くため、機構を越えた研究体制が望まれています。ややもすると縦割りといわれる自治体の中で、政策相互の連携と職員相互のネットワーク化を図り、より柔軟で効果的な政策の発想を促すため、職員の政策研究グループの活用を図るほか、自主的な政策研究グループの活動を奨励します。

(6) 職員の地域活動等への参加促進

少子・高齢化社会の進行のもとで、行政と地域・住民との協働で行うべき仕事が増大してきています。このような状況の中で、職員の住民との協創・協働の精神を培うとともに、住民や地域、各種団体等の意向を的確に把握し施策へ反映させるため、一人ひとりの職員の地域活動や社会貢献活動への積極的な参加を促進します。

2. 採用

高度・多様化する住民ニーズに対応できる基礎的・専門的知識を持ち、幅広い視野、柔軟な思考力を待った人間性豊かな人材を確保するため、次の事項を推進します。

(1) 採用試験情報の広報活動の充実

幅広い人材確保のため、多くの受験者を確保するための効果的な方法として、木曾町ホームページ、町広報誌や公務員採用情報サイトなどの各種情報媒体を活用して積極的に採用試験情報を発信します。

(2) 人物重視の採用試験

木曾町の採用試験では、業務の遂行に必要な基本的能力の有無を判断するため、公務員として必要な一般的知識等についての教養試験及び一般性格診断検査、職場対人適応検査の適正試験を第1次試験として長野県町村会主催の町村職員共同試験の中で実施し、また、第2次試験として町独自で面接試験を実施していますが、合格者の画一化を避け、多様な人材を確保するために、面接試験の重視及びその方法等、人物を確実に把握するための試験方法等を検討します。

3. 異動

適正な人事配置は、公務能率の向上、組織の活性化を図るためにとても重要です。また、職員一人ひとりが多様な経験を通じて、自己の能力を開発・発揮する場と機会を提供する目的があります。職員の意向も把握し、計画的な視野のもとに人事配置を実施するとともに、職員が意欲を持ち、仕事を通じて自己実現を図ることができるように、次の事項を推進します。

(1) 経歴管理の充実

計画的・系統的な人材育成を目的とする人事異動を推進するために、職

員の職歴、職務実績、資格、研修等の経歴管理をデータベース化し充実します。

(2) 適材配置

人事異動が職員一人ひとりの有する能力を十分発揮できる機会となるように、職員の能力・評価方法等を検討し、適材配置に努めます。

4. 昇任

「ポストが人をつくる」といわれるように、昇任してより困難な職務を担当することも、職員にとって能力開発の重要な機会です。

また、分権型社会への対応や行財政改革等の重要課題への取り組みを着実にを行うためには、従来にも増して、管理職に高い意欲と能力を有する人材を登用していくことが必要となります。

したがって、従来の年功序列的な昇任制度に対する不透明感を解消し、職員の意欲と参加を受け止めることができるような、納得性と信頼性のある方法について検討します。

IV 人材育成の推進

人材育成を効果的に推進していくためには、職員一人ひとりが意欲を持って自己啓発に取り組んでいくことが重要ですが、そのためには、各所属の管理監督者は部下育成の責務を自覚し、課長補佐級、係長級と段階的かつ積極的に指導育成に努めること、さらには、人材育成担当課が相互に連携しながら各々の果たすべき役割を十分に理解し、積極的かつ継続的にその役割を果たしていくことが重要です。

1. 管理職の役割

管理職は、仕事を進める過程自体を人材育成の機会ととらえ、組織の目標に対応した個人の目標を設定し、計画的に人材を育成する意識を持つことが重要です。また、その人材育成に対する取り組み姿勢が、職員の意識や職場の雰囲気大きな影響を与えることから、人材育成を推進していく上で極めて重要な役割を担っていますので、その管理能力を高めるための研修を実施します。

2. 人材育成担当課の役割

人材育成を効果的・系統的に推進するため、職員全体の育成計画を体系的に立て個別の研修と調整しながら実施し、能力開発の推進を図っていくために、木曾町人材育成基本方針に則り、総合的な研修計画を立て、計画的な能力開発を支援する各種研修事業を実施します。