

# 九重町人材育成基本方針

平成19年3月  
大分県九重町

## 【 目 次 】

九重町人材育成基本方針の策定にあたって	1
九重町人材育成基本方針の構成	2
Ⅰ 人材育成基本方針の趣旨	3
Ⅱ 新しい時代に求められる職員像	3
Ⅲ 新しい時代に向けた人材育成施策	4
(1) 人を育てる職員研修（研修の基本方針）	4
(2) 人を育てる人事制度	6
(3) 人を育てる職場環境づくり	7
Ⅳ おわりに	8

## 九重町人材育成基本方針の策定にあたって

21世紀という新しい時代を迎え、少子・高齢化の急速な進行、住民の価値観や生活意識の複雑・多様化、そして地方分権の進展による地方自治体の自己決定・自己責任の拡大等社会環境の大きな変化は、この九重町にも例外なく押し寄せてきています。

また国の三位一体改革による地方交付税、国庫補助負担金の削減に伴い町の財政運営も非常に厳しい状況にあります。

このような状況を踏まえて町では、21世紀の新たなまちづくりに向けた「第4次九重町行政改革大綱」、「第4次九重町行政改革実施計画」、「九重町自律推進計画」、「九重町の財政計画」等を策定し、九重町が持つ特性や観光資源などを有効に生かしながら、『自律に向けたまちづくり』を念頭に「3万人の人々が集い、ふれあう魅力あるまちづくり（定住人口1万・交流2万のやすらぎタウン）」を将来像として定めているところです。

この将来像の実現に向けて今、九重町職員に求められているのは、職員一人ひとりが自らも地域の一員であることを自覚し、町民の負託を受けて職務を遂行しているという認識に立つとともに、自ら考え行動することを常に心掛ける意識改革と多種多様な課題に対応するために必要な能力開発を積極的に推進していくことです。

さらに、組織として業務を通じて人を育てる職場環境づくりに努めるとともに、職員が持つ能力・可能性を最大限に引き出し活用していくために、職員研修の充実や人材育成に配慮した人事管理を行うことが求められます。

従来から、職員の意識改革や職務遂行のために必要な能力の開発・向上を目指した研修体系を構築し人材の育成に努めてきたところですが、これからの人材育成は人事管理ともリンクした総合的な取り組みが必要となってきます。

これらの観点から人材育成のあり方を見直し、行政推進の中心となる九重町職員の意欲と能力の向上を目指して総合的な人材育成策を様々な手法と関連づけながら推進するために、その全体像を明確にした人材育成の基本方針を策定することとしたものです。

基本方針の策定にあたっては、職員一人ひとりの意識改革とそれを支える組織の風土を中心に据えながら実効性のある具体的な取り組みについて検討し、簡素で簡潔なものとするために次のような構成としました。

# 九重町人材育成基本方針の構成

## 人材育成基本方針の趣旨

### 九重町を取り巻く社会情勢

- ・ 少子・高齢化の進行
- ・ 住民ニーズの複雑・多様化
- ・ 高度情報化社会の進展
- ・ 地方分権の進展による自己決定・自己責任の拡大
- ・ 厳しい財政状況 等



九重町も自治体としての自己決定や自己責任能力が問われており、その直接の担い手である職員が専門性を高め、持てる能力を最大限に発揮することが求められ、職員一人ひとりが自らの意識改革を進め、資質向上のための自発的・積極的な取り組みが不可欠

## 将来像

## 新しい時代に求められる職員像

- ・ 町民感覚を持ち、町民の立場で行動する職員
- ・ 過去や前例にとらわれず、常に問題意識を持ち、新たな課題に挑戦する職員
- ・ コスト意識・プロ意識の高い職員
- ・ 広い視野をもち、スピーディーに柔軟な対応ができる職員
- ・ バイタリティーにあふれ、自己啓発意欲の高い職員

## 方策

## 新しい時代に向けた人材育成施策

### 〈人を育てる職員研修（研修の基本方針）〉

- ・ 自主研修
- ・ 職場研修
- ・ 職場外研修

### 〈人を育てる人事制度〉

- ・ 適材適所の人事管理
- ・ 研修実績を活かした人事管理

### 〈人を育てる職場環境づくり〉

- ・ 職員の責務
- ・ 管理監督者の責務
- ・ 職員倫理の確立

## I 人材育成基本方針の趣旨

地方自治体を取り巻く社会情勢は、「少子・高齢化の進行」、「住民ニーズの複雑・多様化」、「高度情報化社会の進展」、「環境問題への関心の高まり」、「厳しい財政状況」など急激に変化しております。これらはいずれも地方自治体の行政運営に深く関わっており、行政サービスの再構築が求められています。

一方、地方分権の進展に伴い、自治体は自己決定や自己責任能力が問われており、分権型社会にふさわしいシステムへと転換していかなければなりません。

このような時代に、個性的で活力ある地域社会を構築するためには、その直接の担い手である職員が専門性を高め、持てる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、職員一人ひとりが、自らの意識改革を進め、資質向上のために自発的・積極的に取り組んでいかなければなりません。

このため、「九重町人材育成基本方針」を策定し、住民に求められる職員像を明らかにするとともに、これからの人材育成の基本的な方向とその方策を策定するものです。

## II 新しい時代に求められる職員像

社会情勢の急激な変化に伴い、行政課題も複雑化・多様化しているなか、公務も改革を求められております。このような現況に的確に対応するためにも、組織体制づくりや人材育成が必要となっております。

これまで、町の実施した政策課題は、国及び県により明確にされ、それらの課題に適した組織体制のもとで、慎重に検討し、確実に実施することで幾多の課題を解決してきました。また、優れた職員像としては、法令等の基準や手続により、正しく迅速に処理できる職員が優秀な職員像であったといえます。

しかしながら、地方分権の進むなか、地方自治体は主体的に判断・決定し実行できる力を付け、組織としても従来の行政運営の枠に納まることなく、住民のためのより高度な行政経営能力を発揮することが求められております。

そのためには、組織の担い手である職員一人ひとりが住民の意識の変化を的確に捉え、新たな課題を見出し、その解決に向けて柔軟な発想で積極的に挑戦しなければなりません。これからは、自らの責任において政策を立案し、説明責任を果たすことができる職員が求められています。

このような観点から「九重町自律推進計画」に基づき「新しい時代に求められる職員像」を次のとおりとしました。

### ◎ 時代の変化に対応できる職員像

九重町の独自性を発揮し、創造的かつ効果的・効率的なまちづくりや行政サービスを提供するため、次のような職員を目指します。

- ① 町民感覚を持ち、町民の立場で行動する職員
- ② 過去や前例にとらわれず、常に問題意識を持ち、新たな課題に挑戦する職員
- ③ コスト意識・プロ意識の高い職員
- ④ 広い視野をもち、スピーディーに柔軟な対応ができる職員
- ⑤ バイタリティーにあふれ、自己啓発意欲の高い職員

以上の職員像の実現を目指し、九重町職員としての人材育成の推進に取り組むこととします。

## Ⅲ 新しい時代に向けた人材育成施策

人材育成を効果的に推進していくためには、職員一人ひとりが人材育成の重要性を認識し自己啓発への取り組みや職場内外の研修への積極的な参加を心掛けるとともに、組織としてそれらを支援するための職場環境を整え、職員の能力育成を組織全体で取り組む必要があります。

### (1) 人を育てる職員研修（研修の基本方針）

地方公共団体が地方自治の新時代に対応していくためには、自ら決定し、自らの責任において、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応し、地域間競争に勝ち抜いていけるよう体質を強化しなければなりません。

そのためには、組織体制の強化はもちろんのこと直接の担い手である職員の資質の向上を図り、その有している可能性や能力を最大限に引き出していくことが重要となり、組織的かつ体系的な研修制度が不可欠となります。

そこで、職員一人ひとりが信頼される職員としての心構えや効率的な行政運営を行うための経営感覚を身に付けるなど意識や行動の改革を図り、また時代の変化を敏感に捉える感覚と住民ニーズに対応できる能力や資質の向上を目指すことができる環境整備を図るため、地方公務員法第39条第3項の規定に基づき、次のとおり研修の基本方針とします。

〈具体的な取り組み・実施内容〉

#### ア 自主研修

自主研修とは、職員が自分に必要な知識や能力について自ら認識し自らの意思を

持って能力向上を目指して学習する、いわゆる「自己啓発」のことで、これは、人材育成における職員の能力開発を進めていく上で最も基本的な手法であるといえます。

① 研修参加による職務に専念すべき義務の免除の充実

自ら学び、学習する職員を支援するための職場の風土づくりのひとつとして、研修のための職務専念義務の免除制度の活用を図ります。

② 職員提案制度の充実

政策あるいは事務改善等の職員提案制度を充実させることにより、職員の町政への参加及び問題意識や学習能力の向上を図ります。

## イ 職場研修

職場研修とは職場を通じて行われる研修のことで、上司や先輩が事務事業を遂行しながら、報告や指導助言等必要な情報や経験等を教えることです。これは、全体的な研修のみならず個別指導としても可能な研修の手法であるといえます。

① 職場における、各主管課長等による事務事業研修の実施

② 新採用職員に対する、職務遂行上不可欠な基礎的研修の実施

③ 全職員に対する、人権・同和問題研修の実施

## ウ 職場外研修

職場外研修とは、本来の職務からはなれて行われる研修であることから、一定期間集中的に行うことが可能であり、職務を遂行する上で必要な知識・技術を体系的に計画することができます。これは、個々の能力開発において最も効果的な手法であるといえます。また一方では、他の職場や他の地方公共団体、さらには一般の地域住民等、様々な人々と交流し、相互に啓発しあう機会としても重要な意味を持ちます。

① 大分県市町村職員研修運営協議会研修の受講

地方公務員としての能力の向上のために、職場外研修として実施します。協議会では職階層ごとの能力育成カリキュラムを基本に、時代の要請に適した選択研修を受講します。

② 市町村職員中央研修所等への派遣

より高度な専門知識の習得のため、財団法人全国市町村振興協会の市町村職員中央研修所（市町村アカデミー）等での研修に参加させます。

③ 委託研修

幅広い知識や技能の習得のため、他の研修機関に実施を委託します。

## (2) 人を育てる人事制度

人材育成を推進するためには、すべての職員が自らの立場と役割を自覚し、管理監督者をはじめそれぞれの職員が果たすべき責務を明確にし、長期的な視野に立って、計画的、継続的、効果的に取り組む必要があります。

〈具体的な取り組み・実施内容〉

### ア 適材適所の人事管理

行財政環境が厳しいなか、限られた人員で、町民の満足度の高い行政サービスを提供していくためには、職員一人ひとりが自己の持つ能力を最大限に発揮することが重要です。

このため、職員の能力や適性、意欲などを活かした人事配置を実施し、職員の能力開発や能力活用に努める必要があります。

#### ① ジョブ・ローテーションの推進

適材適所の職員配置をめざし、個々の特性や能力の開発のために様々な異なる分野を経験できるような人事異動（ジョブ・ローテーション）を実施します。

若手職員については、幅広い能力や自己の適性が発見できるように、採用後一定の期間を目途に実施することを基本としますが、中堅職員・ベテラン職員等については、職員の専門性も求められる時代背景であることに鑑み、単純なジョブ・ローテーションにとらわれず、より住民ニーズに対応できるためのプロ意識を持つ職員の育成を可能とするジョブ・ローテーションの実施を目指します。

#### ② 男女差別のない人事配置の推進

「このえ男女共同参画プラン」に基づき、女性職員の職域を拡大し人材育成に努め、管理監督職への登用の推進を図ります。

#### ③ 希望降任制度の導入

健康上の理由や家庭の事情等により現在の職責を果たせない場合に、本人の希望により降任できる制度を導入します。

### イ 研修実績を活かした人事管理

人材育成のための研修の位置付けから、職員一人ひとりの研修に対する取り組みの成果及び研修により習得した能力を活用できるような人事管理の実現を目指します。

### (3) 人を育てる職場環境づくり

人は、そのおかれた環境に大きく影響を受けます。したがって、人材育成の取り組みで求められることとして、職場の学習風土づくりである職場環境の整備が重要となります。

そのためには、職員それぞれが自分の責務を認識し、それぞれがその信頼関係を構築しながら互いに自己啓発に努め、組織をあげて学習的風土づくりに取り組む必要があります。

〈具体的な取り組み・実施内容〉

#### ア 職員の責務

職員は、常に学ぶ意欲と問題意識を持って仕事に取り組むとともに、よりよい組織づくりの醸成に努めなければなりません。

##### ① 業務の向上意欲

担当する業務に対し意欲と関心を持ち、研究、調査、改善などに心がけ、業務改善等の向上に努めることが重要です。

##### ② 自己啓発意欲

研修に積極的に参加するとともに、自らの能力開発について常日頃から積極的に取り組む必要があります。特に人権・同和問題については、日常生活において常に問題意識を抱きながら、それをより身近なものとして理解していくことが重要といえます。

##### ③ 自己の健康管理

自らの能力を十分に発揮するためには、心身ともに健康であることが重要です。自分の健康は自分で守ることを基本に、日頃から健康管理に努めなければなりません。

#### イ 管理監督者の責務

管理監督者は、人材の育成を推進するうえで自分の役割の重要性を十分認識し、公私にわたり常に部下の能力向上のために効果的な手法を考えながら育成に取り組まなければなりません。同時に、日頃から職員との意思疎通を密にし職員が能力・意欲を十分に発揮できる風通しのよい職場環境づくりにも努める必要があります。

##### ① 管理監督者としての言動

管理監督者は、町政の理念や組織運営方針を十分理解し、組織内の目標に向かって行動し、部下の模範となるよう努めなければなりません。特に人権・同和問題における管理監督者の姿勢は、部下への多大な影響を与えることが予想されることから、常に問題意識の重要性をアピールし、部下の自己啓発を促し

ていくことが重要といえます。

## ② 職員の心身両面の健康管理

職員が心身両面にわたる健康を保持していくためには、日頃の健康管理が重要です。管理監督者は、定期健康診断の受診確認やストレスを抱える職員の早期発見に努めます。

## ウ 職員倫理の確立

新しい時代に求められる職員像である「町民感覚を持ち、町民の立場で行動する職員」、「過去や前例にとらわれず、常に問題意識を持ち、新たな課題に挑戦する職員」、「コスト意識・プロ意識の高い職員」、「広い視野をもち、スピーディーに柔軟な対応ができる職員」、「バイタリティーにあふれ、自己啓発意欲の高い職員」の実現のためには、常に町民から信頼される職員でなければなりません。そこで、職員の綱紀粛正をふまえ町民の信頼を損なうことがないように平時より職員倫理の確立に努めます。

# IV おわりに

この「九重町人材育成基本方針」は、九重町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明らかにしたものです。

この方針に基づいて、職員の能力開発や資質向上に向けた職員研修の充実を図っていきますが、研修内容を固定化するのではなく常に時代に適応した研修プログラムの導入を検討したうえで、単年度毎に「九重町職員研修実施計画」を策定し実施していきます。

また、方針に掲げた人事評価、経歴管理システム等新たな人事管理制度の導入の検討については、国が導入する新たな公務員制度の動向を踏まえて、慎重に検討したうえで導入の可否を決定していきます。

最後になりますが、時代が変わるとともにその時に求められる職員の能力や組織のあり方も常に変わっていくため、この基本方針をはじめとする総合的な人材育成方策の絶え間ない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くものとします。