

原村人材育成基本方針

— 貴重な人材を活かすために —

平成10年12月28日

原 村

1. はじめに

地方公共団体が、地方自治・新時代に的確に対応していくためには、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できるよう体制を強化することが重要であり、そのためには、職員の資質のより一層の向上を図り、その有している可能性・能力を最大限引き出していくことが必要である。

こうしたことから、原村行政改革大綱見直しにおいて、長期的かつ総合的な観点で職員の能力開発を効果的に推進するため、人材育成の目的、方策等を明確に示した原村人材育成基本方針を策定する。

2. 人材育成の目的

少子・高齢化の一層の進展、住民の価値観の多様化、環境に対する関心の高まり等社会情勢が大きく変化しつつある一方、地方分権の推進が実行の段階に至り、地方自治は新しい時代を迎えようとしている。

こうした中で、原村の将来像や行政のあり方等を踏まえながら、これからの時代に求められる職員像について明らかにしていくことが重要であり、政策形成能力や創造的能力、法務能力等、今後その重要性が高まると考えられる能力の一層の向上を図ることはもとより、地方公務員としての基本的な心構えや、全体の奉仕者たる公務員倫理についても兼ね備えた幅広い識見を身につけた職員を育成する。

3. 人づくりの取組み

人材育成（人づくり）を実効性のあるものとするために、各職場において普段より積極的・意欲的に仕事に取り組み、その職務のプロとしての意識を持つと共に、住民サイドの視点に立って仕事を進めることにより、常にその仕事を学習機会ととらえ、自己研鑽・自己啓発をおこなっていく。

また、行政の説明責任から職員が住民の求めに応じて重点事業・政策等について直接住民に説明して理解を求めること。または、行政報告会等を行うことにより職員の対人能力や、住民発想からのものの見方など意識改革を図る必要がある。

4. 人を育てる職場環境

自己啓発を支援するために、職場の長は、従来より行ってきた職場（職務）研修の参加者について研修の成果を発表する機会を設けるものとし、他の職員についても積極的に各種研修に参加するよう推奨する。

5. 研修による人材育成

(1) 職務研修

日常の職務に関係する研修については、長野県市町村研修センターによる税関係の研修が毎年行われており、それに参加している職員の専門知識の習得に非常に役立っているところであり、賦課・徴収の必要な知識を身につけることにより、適正かつ効率的な執行能力を養う。

また、以下の職務研修にも参加し、それぞれの職務に生かすものとする。

- ・政策形成
- ・行政企画力
- ・法制執務
- ・人事・給与
- ・財務会計
- ・財政事務
- ・公営企業経理事務

(2) 管理監督者の研修

管理監督者の研修については、管理監督者を対象とした階層別研修に参加し、部下の指導・育成といった教育面での知識と技能を身につける。

また、幅広い見識を養う意味から本来の職務から離れて行われる海外研修を行っているが、職務を遂行する上で必要な知識・技術を学習する上で効果的な手法であり、また一方では、外国の風土・特色などとともに他の職場や他の自治体、さらにはその国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継続し、あわせて、研修の成果・情報を住民と職員に発表する機会を設けることができる体制を作る。

(3) 研修所研修・職場外研修

研修所研修は、一定期間集中的に行うことができるなどの利点があることから、全国市町村国際文化研修所への研修をおこなっているが、この研修は職員に国際化対応能力を向上させ、合わせて国際化に伴う諸情勢を的確に理解するために必要な基礎知識を学ぶ有効な研修であり、積極的に行うものとして、研修コース内容等その時代に対応したものを選択する。

また、主に新入職員を対象にして行われている地域福祉センターにて老人、身体障害者の介護（デイサービス）の補助を行い、弱者の要望を聞いての接遇や福祉行政への理解と、行政に対する住民の信頼感を与える目的で行われている職場外研修も引き続き継続する。

(4) 派遣研修

専門的、長期的配属職員その他地方自治体との人事交流（派遣研修）は、行政改革推進会議等の議論を踏まえ積極的に行うこととされており、その研修職員が他の自治体行政から学ぶことは非常に大きく、その成果を原村にどう生かすかが重要な問題であり、諏訪郡3町村間の人事交流による派遣研修の検討を進める必要がある。

6. 人事管理と人材育成

長期的な人材育成を図る観点により、職務段階に適した研修等職務級が関連する人事管理システム全体の中で職員の能力開発が重要であり、その職が必要とする能力・資質がどのようなものであるかについて、その職員の能力・適性の把握が必要になる、今後異動・昇任について研修実績等の人材育成と人事管理を連携することが重要である。

7. 職員提案制度

原村では事務事業及び執務環境の改善に関する職員の提案制度を設け、行政能率の増進と村民サービスの向上に寄与する目的で設置してきているところである。この制度は、職員の創意工夫による課を越えた職員の多彩な発想を引き出し、その職員の自主性や問題解決能力などの資質向上を図れることから、全庁的に発案していくシステム（一人一提案）をスタートさせる。

8. まとめ

人材育成を効果的に推進するためには、村長のリーダーシップのもとに総合的な取組みを推進し、職場風土、人事管理等研修の充実を図るとともに、職員一人ひとりが意欲を持って自己啓発等に取り組んでいくことが重要であり、そのために、管理監督者の自覚と部下に対する適切な指導・助言等また、様々な意見に耳を傾ける組織内の風土づくりが重要である。

また、職員には「住民との信頼関係」の確立を基本に、前例にとらわれずに仕事を変えていく「勇気」と創造的に取り組む「知恵」、さらには通常の職務の中での「経営感覚」や「コスト意識」を持つことが求められています。

したがって、職員にこうした自覚を促し、意識啓発を不断に図っていくための取組み部門である人材育成担当の整備が不可欠である。

