

新十津川町人材育成基本方針



平成29年12月
新十津川町

目次

1	改訂にあたり	1
2	背景と現状	2
3	人材育成の基本理念	3
4	目指すべき職員の姿	4
	（1）職員に求められる能力	4
	（2）職員が持つべき資質	5
5	人材育成の基本的方策	6
	（1）人事管理	6
	（2）職員研修	7
6	人材育成推進体制の整備	8
7	人材育成基本方針の見直し	9
8	資料集（研修実績）	9

1 改訂にあたり

近年の厳しい経済状況、人口減少、少子高齢化、環境問題等私たちを取り巻く環境は、年々厳しさを増し、地方自治体は、独自の視点から魅力あるまちづくりを進めていかなければなりません。

本町においても、平成26年11月に「まち・ひと・しごと創生法」が制定されたのを受け、平成27年10月に新十津川町人口ビジョン、新十津川町総合戦略を策定し、これに基づき職員が一丸となって新十津川町の創生に取り組んでおります。

さて、自治体の能力は、職員一人ひとりの能力と言っても過言ではありません。したがって、町民福祉の向上のため職員の成長は必要不可欠であり、育てた職員を町にとっての財産とする必要があります。

町の財産とするためには、時代のニーズに合った育成基本方針をしっかりと定め、直面している変革の時代を乗り切るための能力や町民の視点に立って行動する能力、想像力豊かな企画立案能力等を身に付ける職員を育成しなければなりません。

本町においては、平成18年に新十津川町人材育成基本方針を定め、これまでも人材の育成に力を注いで参りましたが、策定から10年が経過し、職員として求められるニーズが多様化・複雑化していることを受け、これからの新十津川町を創生するために必要な人材の育成のため新十津川町人材育成基本方針を改訂いたしました。

奈良県十津川郷における未曾有の水害で移住を決断した父祖先人は、未開の地の開拓という困難を極めた本町の開拓に際し、不撓不屈、質実剛健、一致団結の精神でこれを完遂し、豊かな新十津川町を我々に残してくれました。

この精神を本町の職員も受け継ぎ、町民の皆様が誇ることでできる新十津川町を目指し、やる気と能力を兼ね備え、新十津川町の発展のために邁進する職員を育てるために、この基本方針に基づきしっかりと職員を育て上げることをお約束いたします。

新十津川町長 熊田義信

2 背景と現状

平成3年に地方自治法の改正が行われ地方分権改革が加速することとなり、平成12年に機関委任事務の廃止という地方自治にとって大きな転換期を迎えました。この機関委任事務の廃止は、国の包括的指揮監督権を廃止するとともに地方公共団体に対する国の関与を最小限にするものとなりました。

これにより、地方自治体は、自主性及び自律性をより求められることとなり、人口減少、少子高齢化、情報化社会への対応等、多岐にわたる課題に対し、独自の施策で対応することが必要となりました。

本町では、平成22年6月に町民の皆様とともに新十津川町のまちづくりの最高規範である「新十津川町まちづくり基本条例」を策定しました。このまちづくり基本条例で規定されている総合計画の策定は、昭和47年からこれまでに4次にわたって策定され、その時々時代の变化に対応しながらまちづくりを進めてきました。

現在でも中・長期的な視野に立った行政運営を進めるために平成24年度を初年度とする10か年のまちづくりの指針である「新十津川町第5次総合計画」を策定しており、目標年次である平成33年度の目指すまちの将来像を「豊かな自然 あふれる笑顔 みんなで創るいきいき未来」と掲げました。

さらには、平成26年11月にまち・ひと・しごとを一体的に推進するための法律である「まち・ひと・しごと創生法」が制定され、これに伴い、地方自治体は、国の総合戦略を勘案し、潤いのある豊かな生活を安心して営める地域社会の形成（まち）、地域社会を担う個性豊かで多様な人材の確保（ひと）、そして、地域における魅力ある多様な就業の機会の創出（しごと）という「まち・ひと・しごと」を一体的に推進することを目的とした人口ビジョン、総合戦略を策定することとなり、本町においても平成27年10月に新十津川町の特性を踏まえた新十津川町人口ビジョン、新十津川町総合戦略を策定し、本町の強みを生かした課題解決と地域の活性化を図るための施策を実施し、「子育て支援と教育を核とした子どもの笑顔があふれるまち」を目指すべき姿としてまちづくりに取り組んでおります。

これらの計画の策定と実行は、まちづくり基本条例の理念でもある町民参加の下が大原則であり、職員は、町民がまちづくりに参加しやすい状況を作り出すために、ニーズの把握、制度の把握、コストの把握をすることが重要となります。

さらには、職員数の減少や社会情勢の急速な変化に伴う町民ニーズの多様化・複雑化に対応するためには、少ない人数でも少数精鋭となるべく、職員一人ひとりがスキルアップを図り能力を向上させることが必要となります。

時代のニーズに即した職員の育成に努めるために、これらの背景や現状を踏まえた基本理念を定め、この基本理念に沿った人材育成のシステムを新十津川町人材育成基本方針とします。

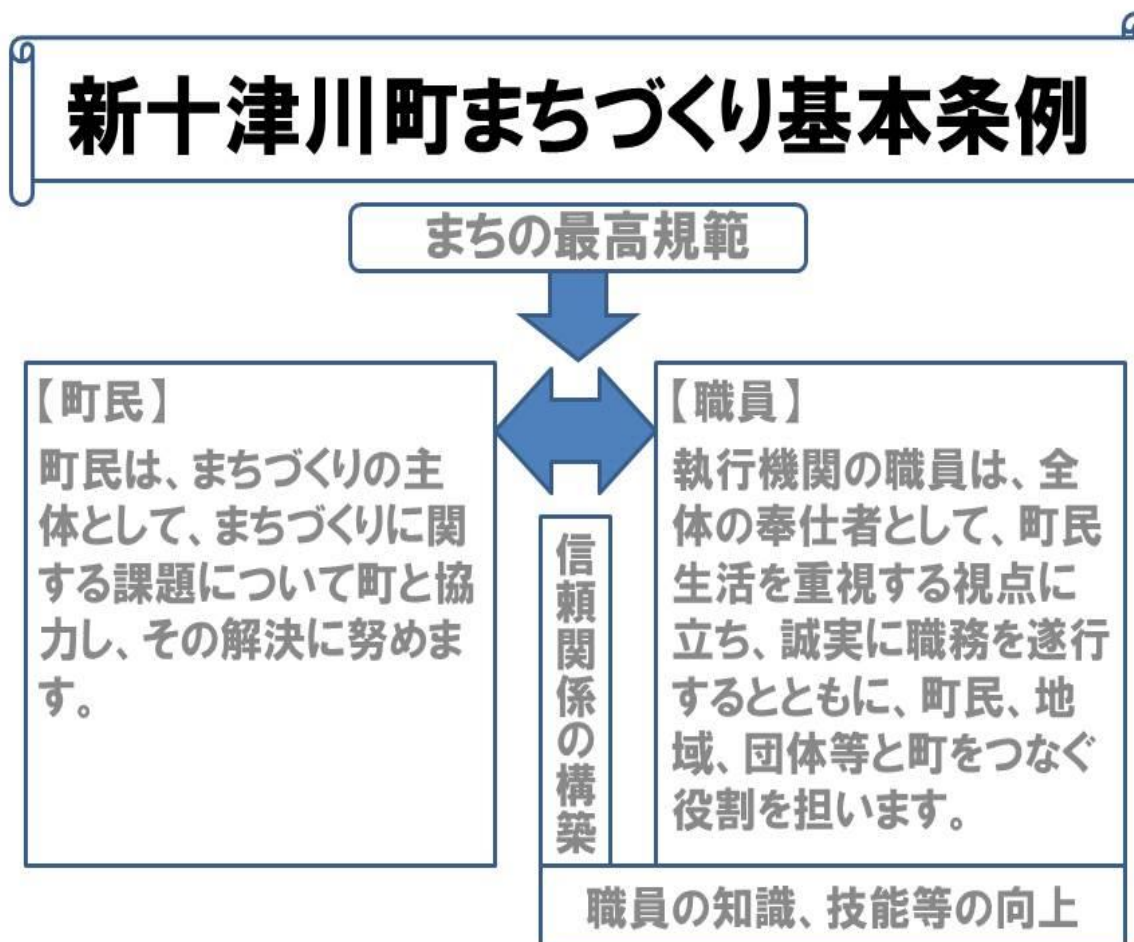
3 人材育成の基本理念（目的）

本町のまちづくりの最高規範である新十津川町まちづくり基本条例では、職員は、全体の奉仕者として町民生活を重視する視点に立ち、誠実に職務を遂行し、町民、地域、団体等と町をつなぐ役割を担うとともに、職務遂行のためその遂行に必要な知識、技術等の向上に努めることと規定されています。

このまちづくり基本条例に規定する職員の責務を職員一人ひとりが理解し、果たすべき役割を把握することで、身に付けなければならない能力、知識等に気付き、これらを修得することで職員一人ひとりが成長し、組織の成長へと繋がります。

さらには、組織の目標を理解し、目標達成のために自分が果たすべき役割をしっかりと認識することで、この目標達成を「やりがい」とすることが職員の使命となります。

町民との信頼関係の下、職員が自ら学び、成長したいという意欲を十分に発揮させる環境を維持し、個々の職員の能力を最大限に高め、その集合体となる組織として成長させ、「未来に輝く、自然に優しい持続可能なまち新十津川町」を創造するために挑戦する行政運営のプロフェッショナルとなる職員集団を育て上げることを基本理念とします。



4 目指すべき職員の姿

町民との信頼関係を構築し、より高度な町民サービスを提供するためには、堅実に事務を処理する能力に加え、常に業務における効率的、効果的な手法を考える能力を身に付けなければなりません。これらの要素を踏まえ、目指すべき職員の姿を次のとおりとします。

- 正しい倫理観を備えた職員
- コスト意識・プロ意識を持つ職員
- 町民の目線で行動できる職員
- 時代のニーズを把握し、政策に反映する職員

また、目指すべき職員の姿を実現するために、それぞれの職位に対する具体的な職員に必要な能力と職員が持つべき資質を、次のとおりとします。

1 職員に求められる能力

(1) 職員全体に求められる能力

ア 協働能力

町民と行政との協働によるまちづくり実現のために行動できる能力

イ 専門能力

職員としての業務遂行能力及び職員個々の経験や適性に合わせた専門能力

ウ 対人関係能力

利害関係の一致しない相手と交渉し、業務を目的に沿ってまとめる能力

エ 情報対応能力

業務上発生する諸問題の本質を的確に分析・把握して対応する判断能力及び決断能力

(2) 主査以上の職に求められる能力

ア 政策形成能力

時代の変化・状況の変化に敏感に対応し、課題の発見及び対応施策の企画立案を行う能力

イ 政策法務能力

地方分権の趣旨を踏まえ、自ら法令を解釈・運用し規程化することで町独自の価値及び判断による行政運営に繋げる能力

(3) グループ長以上の職に求められる能力

ア 部下職員育成能力

定められた目標に向かって部門内をまとめ、部下の力を十分発揮させながら統率していく能力

イ 目標達成能力

目標達成のために組織を統率し組織力を高める能力、部下に明確に示すことがで

きる能力

ウ 経営能力

常にコストや対費用効果を意識した効率的な行政運営を遂行する能力

2 職員が持つべき資質

(1) 綿密性

業務遂行に当たって、細部まで注意を行き届かせ良く検討して業務を処理する資質

(2) 規律性及び誠実性

規律や規程を守り、職場秩序の維持に努め、より良い規律や慣習を作る資質

(3) 協働性及び協調性

町民とともに目標を実現するため行動し、他の職員と協力する資質

(4) 責任性

自分の役割や立場を自覚し、求められている目標の達成のために行動する資質

(5) 積極性

自己の職場の改善提案、業務の質的・量的拡大（量的縮小）への挑戦、自己啓発等に努める資質

【職員と求められる能力の関係】

能力 職位	協働 能力	専門 能力	対人 関係 能力	情報 対応 能力	政策 形成 能力	政策 法務 能力	部下 職員 育成 能力	目標 達成 能力	経営 能力	資質
課長職										綿密性
主幹職										規律性
グループ長職										誠実性
主査職										協調性
主任職										協働性
主事職										責任性
										積極性

※ 塗りつぶしは、求められる能力

5 人材育成の具体的方策

人材育成において重要なことは、職員自らが能力を向上させるための意欲を持ち、職員が修得した能力を最大限に発揮させることにあります。そのためには、自己啓発意識の向上、育成環境の整備、上司による能力開発・発揮の支援のための方策が必要となります。これらを様々な角度から推進する体制を整えます。

(1) 人事管理

ア 職員採用

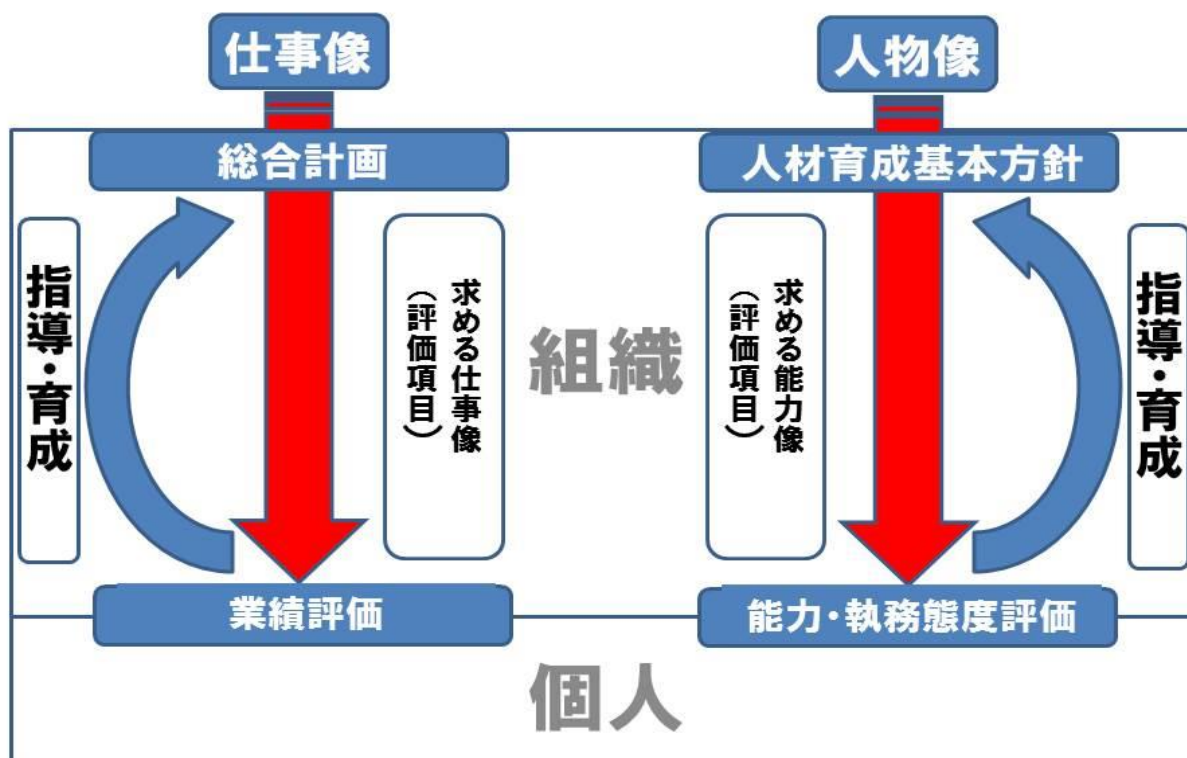
職員の採用については、その人材の教養・知識だけではなく性格、能力、経験等様々な観点から人材を見極め、多様な能力を確保するよう努めます。

イ 人事評価

人事評価制度は、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力や挙げた業績を公正に把握することで職員の主体的な職務の遂行を促し、より高い能力を持った職員の育成を行うとともに、能力・実績に基づく人事管理を行うことにより組織全体の士気高揚を促し、業務能率の向上に繋げ、最終的に町民サービスの向上に繋げることを目的としています。

人事評価の評価項目は、目指すべき職員の姿として求められる能力や資質と同様とすることで、職員の育成のための分析においても活用されるものです。

この人事評価を最大限活用し、職員の能力向上、組織の活性化及び業務の効率化に努めます。



ウ 職員の適正配置

公平な人事評価による人材の育成・活用や組織の活性化を行っていくためには、職員の心身に負担がかからない環境でその経験や能力を発揮させる必要があります。

ストレスチェックによりメンタルヘルス不調を未然に防止し、職員が十分な力を発揮できる環境を整え、職員の能力を生かし、組織としての成果が最大限となるよう柔軟で適正な人事配置に努めます。

(2) 職員研修

個々の職員の能力を最大限に高めるためには、自らが意欲を持って学ぶことが重要です。また、個々の職員が何を学ばなければならないかは、組織の中の役割を個々が認識し、気付くことが重要ですが、課局単位で気付かせるもの、町として気付かせるもの等様々な角度からの気付きにより認識させることが必要となります。

これをどの角度からでも補えるようにする研修体制を整えることが、個々の能力向上に繋がり、組織としての成長に繋がります。

ア 職場内研修（OJT）

職場の上司や先輩等による実務を通じた教育や指導により、業務に必要な知識や技術を計画的に習得します。日常業務の中での対応となることから、職員の育成に最も重要となる研修です。

また、講師を招きニーズに即した研修を庁内で行うことにより、全職員が必要な知識・技術を習得する機会を設けます。

イ 職場外研修（OFF-JT）

一定期間職場から離れて行う研修で職務を遂行する上で必要となる知識・技術を体系的に習得する機会や様々な人との交流を通じて人的ネットワーク形成の機会を提供します。この職場外研修を様々な角度から推進するために職場外研修を次の研修区分に分けて実施します。

a 自主研修

職員自身が学びたい研修に自主的に参加する研修

b スキルアップ研修

課局の所属長が組織として必要な研修に職員を派遣する研修

c 指定研修

毎年度の当初に定める研修実施計画に基づく研修

これらの職場外研修に参加した職員は、新十津川町職員研修規程に基づき研修報告書を提出します。この研修報告書は、全ての職員が閲覧できるようサーバー上に保管し、研修内容を全職員で共有します。



6 人材育成推進体制の整備

(1) 職員の役割

職員は、自己啓発意欲を高めなければなりません。日常から問題意識を持って業務にあたるとともに、自己の能力や適性を把握し、町民や組織のために自分がやるべきことを理解することで学ぶべきことを補完する努力が求められます。

職員一人ひとりの自己啓発意識の向上により、職員相互が向上心を刺激し合うことで組織全体の自己啓発意欲が高まることも期待できます。

(2) 管理監督者の役割

管理監督者は、人材育成において中心的な地位を占めており、人事評価による部下の能力や資質、適性の把握、人材育成に適した職場環境づくりだけではなく、率先して日常業務の中で部下への指導・助言を行っていく役割を担います。そのため、自分自身も能力の向上に努めるとともに指導力や統率力を高めるべく努力することが求められます。

また、職場の活性化や信頼関係の構築に資するため、日頃から活発なコミュニケーションがとれるよう努めなければなりません。

(3) 組織の役割

ストレスチェックを活用し、メンタルヘルス不調の早期発見、精神疾患を理由とする病気休暇や休職の未然防止に資するために過度なストレスを抱えない働きやすい職場となるよう努めます。

ノー残業デーや全庁一斉退庁日の実施、新十津川町特定事業主行動計画において定める休暇の取得率の達成を図り、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現し、心身の健康保持に繋げ、業務の効率化、組織の活性化を図るための働き方改革を進めます。

職員の能力向上・育成

個人	組織	管理監督者
○能力や適性の把握	○情報の提供	○部下の能力の把握
○自己啓発意識の向上	○定時退庁や休暇取得促進（働き方改革）	○部下への指導・助言
○やりがいの醸成	○職員の健康保持	○コミュニケーションの活性化

7 人材育成基本方針の見直し

社会情勢の変化に対応した人材育成を推進するため、また、本町の各種計画を実現し、新十津川町の発展に資する職員を育成するため、人材育成基本方針は状況に応じて適宜見直しを行います。

8 資料集（研修実績）

職員の能力向上において、職場外研修は貴重な場であり、これまでも本町は、職場外研修の派遣を重要視してきました。特に、地方自治体にとって最高峰の研修機関である自治大学校への派遣は、指定や自主による研修参加を推進し、毎年度、多数の職員を派遣しています。また、自らが学びたい研修に参加する自主研修では、毎年度10名程度の職員を派遣しております。

なお、次の表は、職場外研修における研修区分ごとの過去10年の派遣者数の一覧です。

職員研修派遣者実績

研修区分 年度	指定研修	スキルアップ研修	自主研修
	基礎研修 初級研修 中級研修 指導能力研修 管理能力研修 自治大学校研修 等	法務研修 コーチング研修 クレーム対応研修 プレゼンテーション研修 税務研修 等	道外研修 海外研修 自治大学校研修 等
平成20年度	16名	6名	11名
平成21年度	21名	10名	10名
平成22年度	20名	10名	8名
平成23年度	24名	5名	7名
平成24年度	33名	7名	12名
平成25年度	27名	9名	10名
平成26年度	32名	7名	12名
平成27年度	38名	4名	13名
平成28年度	45名	6名	13名
平成29年度	35名	10名	13名

※平成29年度は、予定者を含む。

新十津川町人材育成基本方針

平成29年12月改訂

編集 新十津川町総務課
樺戸郡新十津川町字中央301番地 1
TEL 0125-76-2131
