

日出町人材育成基本方針

平成 26 年 1 月

大分県日出町

ともに挑戦し、ともに感動し、ともに笑顔で！

目標管理による成長と発展

（仕事をとおして自分も成長しましょう！）

（人材育成のキャッチフレーズ）

はじめに

.....

選択と集中、みなさんに期待します

大分県の高齢者人口の比率は、平成42年で、県全体で34.6%、日出町は31.0%になり、国の総人口は今より1千百万人以上減少すると予測されています。人口減少、高齢化問題は各自治体で大きな課題になって、いろんな施策をすすめるにあたって避けてはとおれない状況になっています。

道路やまちづくりなどの社会資本の整備、生活環境の整備、限界集落や自治会運営また一つひとつのイベント開催などで今日までとはやり方や指導方法を変えねばなりません。特に、医療や福祉・健康対策、高齢者対策など社会保障サービスは今まで以上に高い質の行政運営を求められます。

この近い将来確実にやってくる情勢変化に対し、有効な施策を一段と加速しなければなりません。日出町の「地域力」を付け、持続可能な社会の構築をすすめ、住民みんなが安全、安心して住んでよかったと思ってもらえる町にするのが、私たちの役割です。

そのためには、私たちは、町民にとって何が必要で、何をしなければならないか、そして、できるものは何かを選択と集中から一歩先まで考え、職員としての役割を果たす必要があります。

日出町人材育成方針は、これまでの前例踏襲の行政運営をきっぱり脱ぎ捨て、思考過程を変え、職員一人ひとりに効率的な行政運営に携わっていただくために策定しました。

職員のみなさんの、主体的な取組みに期待しています。

平成26年 1 月27日

日出町長 工 藤 義 見

日出町人材育成基本方針

目 次

はじめに

第1章 基本的な考え方

1 策定の背景と目的	1
2 育成の基本方向	1
(1) 日出町の求める職員像	
(2) 能力開発5つの基本項目	
3 求める職員像へのアプローチ	2
4 職員力を磨く ―職員に求められる能力―	5
(1) 一人ひとりがその先を考える職員	
(2) 職員に求められる能力の想定	
○職員に求められる能力・意識	
○職位に求められる役割と能力	
5 さっそく、アクション ―プログラム実践8帖―	8

第2章 人材育成の取組み ―具体的な施策等―

1 目標管理による能力開発	10
2 人を育てる職場環境づくり	10
3 能力を伸ばす人事制度	11
4 研修制度の充実 ―実践重視の研修―	12
5 研修成果の共有化	14
【人材育成のツリー】	15

第3章 人材育成をすすめるために

1 推進体制	16
2 年度別研修計画による推進	17

第4章 まとめ

17

日出町人材育成基本方針

第1章 基本的な考え方

1 策定の背景と目的

今、地方自治体は大きな転換期を迎えようとしています。少子高齢化の急速な進展、災害防災に対する危機管理の急務、環境エネルギー問題への関心の高まり、なお流動的な雇用状況など、特に、急激な高齢化・人口減少問題は喫緊の課題として適切な行政運営を求められます。

地方分権の推進以来、自治体は自己責任・自己決定のもと地域の将来像を明確に描きその独自性を明確にし、地域住民とともに協働してまちづくりをすすめてきました。これから地域主権へ移行するなか、自治体は益々その特性、個性を強調しながら優位性を形成し、一方では、高齢化や福祉、健康対策など社会保障サービスの充実に努め、安心、安全のまちづくりを求められます。

また、公務員制度にあっては、民間企業等で能力・実績主義が定着しましたが、これに合わせて、国の公務員改革とともに地方公務員においても従来からの年功序列重視から能力・実績重視の人事管理がすすんでいます。公務における専門性や能率性などの確保により組織の高度化をめざし、競争原理の中で能力、実績等を評価して、職員の行政運営により強い参画を図る人事管理への移行が全国自治体で徐々に広まっています。

このように、自治体や公務員を取り巻く環境が変化するなかで、住民に一番身近で接する市町村の役割や責任はますます大きくなり、これを担う自治体職員の資質や能力などの向上が強く求められるようになっていきます。

日出町にあっては、町行政を担う職員一人ひとりの資質の向上が必須となり、人材育成の基本的な方向や施策等を明確にすることが必要になってきました。

2 育成の基本方向

日出町では、これまで町民の方々やNPOなど多様な主体とともに知恵を出しあい、尊重しあいながら協働によるまちづくりをすすめてきましたが、これからは限られた職員数で効率的に事務事業をすすめ、一層満足度の高い住民サービスを提供していかねばなりません。

このため、日出町として、新しい町政の担い手となる職員の意識改革を図り、一人ひとりの能力を最大限に引き出し、未来志向をもって何事にも挑戦する魅力のある人材の育成に努めることとし、次のとおり「日出町の求める職員像」を定め、5つの項

目を基本として、必要な能力の開発に取り組めます。

なお、この人材育成基本方針は、町民アンケートや職員意識調査などをふまえて、育成の方向や能力開発のための研修制度、職場環境づくりなどの具体的な方策等を明示して職員一人ひとりの資質を高め、住民福祉の向上に寄与することを目的にします。

(1) 日出町の求める職員像

職員は、町民全体の奉仕者であるという立場を自覚し、住民の福祉の向上を図るため自身の資質を高め、考え実践、行動する職員になることが肝要です。

常に町民の目線に立って行動し、自ら考え立案、実践し、コスト意識と経営感覚をもって改善改革を怠らず、自らの資質・能力向上に努める職員

(2) 能力開発5つの基本項目

- 1 サービスの規律を認識し、常に町民の立場になって公平・公正に全力を挙げて親切、丁寧に行政サービスを提供する
- 2 常に創意工夫に努め、積極的に業務の改善改革を図るとともに自らも革新し、考え実践する
- 3 経営感覚を養いコスト意識をもって、どうしたら少しでもできるか一步先を読み、目標管理により業務を遂行する
- 4 組織全体として情報の共有をすすめ、組織内外の連携を深め、組織の目標達成をめざす職員間の連携を図る
- 5 仕事に対する喜びを感じ、日出町職員としての誇りや自信を醸成し、感性と心の豊かさをもち合わせた人間的成長をめざす

3 求める職員像へのアプローチ

地方自治の基本は、地域は地域の住民が自ら治めることであり、これを担う職員は

常に住民とともに考え、住民の立場に立ってまちづくりや福祉や環境、教育など満足度の高い行政サービスを迅速かつ的確に提供することが重要な役割となります。

このため、日出町は限られた人員によって行政運営を図らねばなりません。職員一人ひとりもまた、自己決定・自己責任で職務を遂行できる力を身につけ、自治体としての高い能力を発揮しうる体制づくりに努めねばなりません。

そこで、職員は目標となる“求める職員像”に向かって、“一人ひとりがともに挑戦し、ともに感動し、ともに笑顔で自らが町の未来を切り拓く未来志向をもって職務を遂行する”よう意識改革に努めることが肝要です。

また、目標とする職員像は、これによって全ての職員を画一的にまとめようとするものではありません。職員が本来擁している個性や多様性を十分尊重したうえで、日出町をどのような町につくりあげていくかを実践するに当たって、「町民が求める職員像」あるいは「これからの時代に求められる職員像」として、全ての職員が共通して持つべき基本的な姿勢や意識を明らかにするものです。

あわせて、職員一人ひとりの自己啓発・自己研鑽の指針となり、人材育成の目標とするものでもあります。

(1) キャッチフレーズ

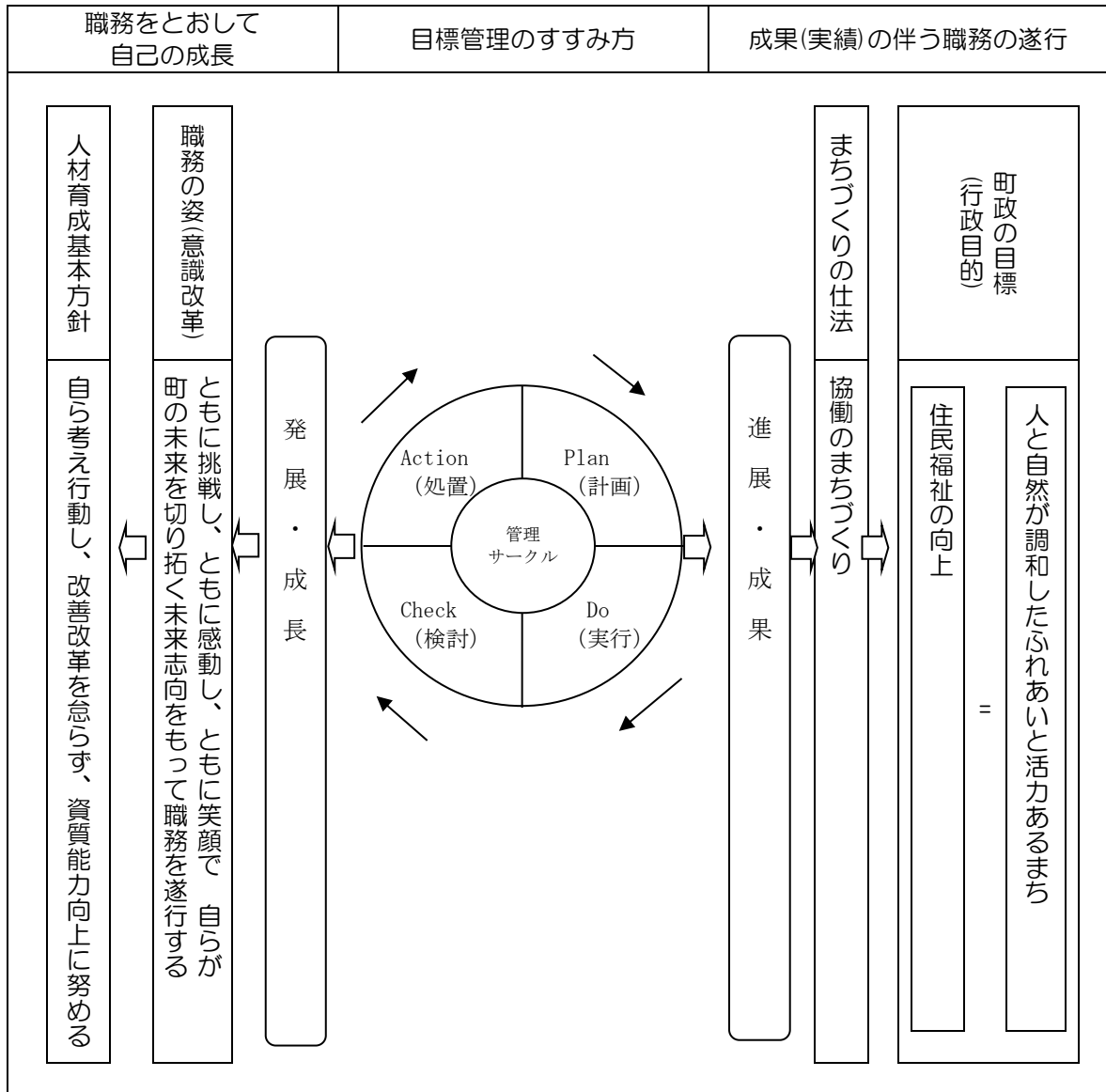
目標とする職員像の実現と、あわせて人材育成基本方針の目標達成を身近なものにするためキャッチフレーズを設定します。

キャッチフレーズ
ともに挑戦 ともに感動 ともに笑顔で！ 目標管理による成長と発展 (仕事をとおして自分も成長しましょう！)

(2) 管理サークル（目標に向かって）

すべての日出町職員が共通して持つべき基本的な姿勢や意識を「求める職員像」と述べましたが、そこにアプローチするため、次のような理念によって、職員一人一人は、業務の遂行・町政の発展に努め、自分もまた成長することをベースにします。

《目標管理による職員と仕事の相関》



ひとことアドバイス

ゲーテのことばに“人生において重要なことは、大きな目標をもつとともに、それを達成できる能力と体力をもつことである”とあります。

職員一人ひとり、自分が日出町職員として、たとえば「こんな職員になりたい」「こんな気持ちで働きたい」「こんな力をつけたい」「こんな生き方をしたい」などとイメージし、意識して、自分像の具現化に向かって自らを育てるため、常に啓発・研鑽、努力することが望まれます。

4 職員力を磨く 一職員に求められる能力一

(1) 一人ひとりがその先を考える職員

日出町は安心、安全で住みやすく、県下で唯一人口増がつづく町です。しかしながら、人口増だけでは解決できない少子高齢化や人口構成、また中心市街地整備や子育て支援、その他教育環境にも山積する課題があり、これらを解決しながら満足度の高い行政サービスを提供していかなければなりません。

このため、職員は、前項でも述べたように「ともに挑戦し、ともに感動し、ともに笑顔で自らが町の未来を切り拓く未来志向をもって職務を遂行する」職員に向かって意識改革に努めなければなりません。さらに、時代を読み、未来を切り開くための創造力、洞察力、判断力などを磨くとともに「発展の契機を見分ける職員」をめざして、個々に事務の遂行能力を身につけることが大切です。

(2) 職員に求められる能力の想定

職員は、求められる職員像に近づくために常に向上心を、職務の遂行に必要な能力を身に付けなければなりません。

この基本方針では、組織人として基盤となる能力、公務員として備えるべき能力以外のもので、一つは、職員に求められる能力・意識です。二つは、組織の一員として政策形成のキーパーソンとしてそれぞれの職位に求められる能力です。

これらは、自己啓発や職員研修制度などをおして、職員が主体性をもって自主選択・自己責任において能力開発に努めていくこととします。

○職員に求められる能力・意識

能力の分類		内 容
政策形成能力	問題発見能力 政策立案能力	時代や環境の変化を敏感に察知し、新たな行政課題を発見し、有効な方策を企画立案できる能力
	意思決定能力 政策決定能力	事案の妥当性や適否を正しく判断し、状況把握や手段、方法を選択、決定するに必要な能力
マネジメント能力（目標管理能力）		社会情勢や時代、環境あるいは組織の目標を的確に捉え、適切な管理のもと円滑な行政運営を行い、目標達成を図る能力 目標の数値等を明示し、達成する能力

法務能力		様々な政策・施策における法律的な視点からの理解能力（法解釈）や、独自の政策施策等を展開する制度設計等の政策法務能力
職務遂行能力		課題や目標、役割を果たすために創意工夫や改善を重ねて事務事業を推進し、期待される成果を達成する能力（創造性開発能力 問題解決能力、プレゼンテーション能力等） 住民ニーズ等に応える専門知識や技術 情報化や国際化への対応能力
対人能力	折衝交渉能力	物事又は事案等の調整や人に対する説得などで理解を得る能力
	指導育成能力	組織の構成員が組織目標の達成のために行動できるように働きかけ、また育成する能力
職員意識 (パーソナリティ)	住民視点	常に住民の立場に立って事象を捉え、考え、地域や住民に貢献しようとする意識
	倫理使命感	全体の奉仕者であることを強く認識し、公務員倫理に照らして自らを律する意識
	コスト意識	町民の税を預かり事業をすすめることを認識し、常に最小の経費で最大の効果を追及する意識
	チャレンジ精神	常に高い目標をもって、新たな課題等に対し積極果敢に取り組もうとする意識
	変革意識	慣例や前例踏襲にとらわれず、常に改善、改革に取り組もうとする意識
	自己成長	住民や地域、組織や業務に関わりながら、感性や感動を磨き、自分自身も成長しようとする意識

■■■■■■■■■■ ひとことアドバイス ■■■■■■■■■■

職員には、時代や環境の変化を読み、未来を切り拓くための創造力や洞察力、判断力、また個性や自立心といった能力とともに、目標を持ち感動する気持ちや感性を磨いて相手の立場に立って考え、やる気・モラールいわゆる“心の生産性”を高めることも重要です。

そうしたことが、自分で考え、立案し、プレゼンテーションし、次は何をすればいいかを判断できる、職員として最も必要な能力（目標管理能力）を養ってくれるものと信じています。

○職位に求められる役割と能力

職 位	役 割（行動）	能 力
課長級	<p>○課の統括/行政の経営・政策立案・執行の責任者</p> <p>* 町長の方針を受け、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長期的視点から自組織の政策課題を解決するための方向性を打ち出す ・ 町政全般に対する政策評価と政策議論ができる ・ 目標管理により、課の基本目的・基本使命を設定し、達成のため組織の総合力を最大引き出せる ・ 職員一人ひとりの個性・独創性を引き出し、適切な職場運営と人間的成長をリードする 	<p>経営能力</p> <p>決断能力</p> <p>目標管理能力</p> <p>変革能力</p> <p>人材育成能力</p> <p>統率能力</p>
課長補佐級	<p>○課の総合調整/業務執行（行政サービス）の管理者</p> <p>* 課長の方針を受け、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 課長（業務）を補佐・代行し、係長・副主幹・主査を統括指導、また育成する ・ 課の基本目的、基本使命にふさわしい行政水準を実現する 	<p>調整能力</p> <p>企画立案能力</p> <p>課題抽出能力</p> <p>集団を動かす能力</p> <p>協働する能力</p>
係長級 副主幹・主査	<p>○日常業務、行政サービスの運営者</p> <p>* 課長等の方針を受け、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 課の具体的な政策・施策・事業等を企画立案できる ・ 問題の所在、課題の抽出ができ、これに基づき町のあるべき姿を描くことができる ・ 係員とめざす方向性を共有することができる ・ 係員・後輩の人材育成など実務指導ができ、係業務の円滑で効率的な推進ができる 	<p>折衝能力</p> <p>判断能力</p> <p>監督・指導能力</p> <p>情報発信する能力</p> <p>部下の育成能力</p> <p>情報感受する能力</p>
一般職員	<p>○日常業務、行政サービスの遂行者</p> <p>* 係長等の方針を受け、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 情報の収集や整理、分析により課題等を抽出でき、創意工夫により事務事業の改善や新規の提案、実践ができる ・ 応用判断の必要な業務を遂行できる ・ 組織の一員として、担当する業務を正確で迅速に推進することができる ・ 問題意識をもって業務にあたり、現状から問題点を提起し、その解決に向け積極的に協力できる 	<p>理論的試行能力</p> <p>建設的な議論能力</p> <p>折衝する能力</p> <p>協調する能力</p> <p>説明能力</p> <p>傾聴する能力</p> <p>実践する能力</p>

5 さっそく、アクション —プログラム実践8帖—

プログラム実践8帖は、ここまで明らかにした「求められる職員像」や「職員に求められる能力」の、その実現に向かって、一人ひとりが今からさっそく踏み出すために、日常の業務遂行にあわせていつも認識し、とるべき行動プログラムです。

将来、実践カード（4つ折り両面表記）にして、職員全員に配布します。

(表側＝表紙) ～職員必携～ プログラム実践8帖	(裏側) アクション8帖の説明
<p>1 町民が主役です</p> <p>公務員は全体の奉仕者であり、常に「町民が主役」の認識のもと、説明責任を果たせる能力をもって相手の目線に立って考え行動し、公平・公正に対応し、みんなが安心・安全を享受できる行政サービスに努めましょう。</p> <p>○町民本位のシステム</p> <p>地域の実情に一番詳しい区長さんや民生委員の方々に、イザというときに地域をまとめたり見守っていただき、職員もまた張り付き、課題等も聞きながら施策に反映させて、身近で安心・安全を感じてもらいます。</p>	<p>2 少しでも先を考えて</p> <p>複雑、多様化する住民ニーズに応えるためには、できない方に考えるのではなく、どうしたら少しでも何ができるか、そして次は何をすればいいかなどと「思考過程」を変え、自ら考え立案し、目標を立てて取り組みましょう。</p> <p>○誇れるものを磨く</p> <p>目標管理は、一定の期間内に、やるべきことを明示し、約束して、取り組むことです。つまり、仕事は「何を、いつまで、どうやって、どのような状態・結果」に導くかを明確にすると仕事をやりやすくなります。</p>
<p>3 親切・丁寧・笑顔</p> <p>慣例や忙しさでついつい言葉や態度が傲慢になって、不満を与えたり問題を長引かせたりします。ちょっとした気遣いやおもいやりなどに気配りし、新しい行政風土をつくり町民に親しまれながら仕事をしましょう。</p> <p>○町民の立場になって</p> <p>ありがとうと言いながら笑顔がなく、いらっしゃいと言いながらそっくり返り、口先ばかりの親切で丁寧さや笑顔が欠ければ片手落ちです。相手の立場になった心持ちが、思いがけない感動を与えます。</p>	<p>4 迅速スピーディで、正確</p> <p>すぐやらねばならない業務や時宜にあった施策をすすめるため、また、予測できない事案や想定外の災害などから町民の生命や財産を守るため、素早く反応して、適切な取組みや対応をスピーディに実践しましょう。</p> <p>○事務の素早い処理</p> <p>たとえば計画書。上司が1週間で提出を求めたら5日で、5日なら3日で、3日なら翌日、期限を言わねばその日のうちに。とにかく、作って説明を心がける。検討中は、よくありません。放置は最悪の対応です。</p>

<p>5 未来志向と改善・改革</p> <p>常に社会情勢の変化や周囲の状況変化に目を配り、たえず創意工夫や創造的な改善改革に取り組み、また意識改革にも努め、新しい事案にも、みんなはやらなくても自分一人でもやってみようと挑戦し、未来に向かって日々業務や自己の革新に努めましょう。</p> <p>○新しい行政風土づくり</p> <p>大切なのは、大小の問題に関わらず、一人ひとりが自ら考え、次は何をすればいいか判断し、行動して、町の未来を切り拓く未来志向の意識をもって職務の遂行に努めるよう、意識改革を求められています。</p>	<p>6 対話とふれあい</p> <p>町内各地に直接出向き、現状をつぶさに見て、あるいは町民との交流やふれあいなどにより町民の考えや要望を把握し、また職員の立場を離れて地区行事にも参加するなど地域の実情を掴んで職務に反映させ、あわせて自己確立も図りましょう。</p> <p>○相手の目線を持つ</p> <p>住民参加いわゆる協働のまちづくりは、町民の方々が政策形成過程に参加することが重要です。賛成か否かを聞くだけではなく、相手の目線で多様に分かれる意見をすくいあげ、それを実現する姿勢が必要です。</p>
<p>7 チームワークと自己実現</p> <p>職務の遂行には情報の共有がたいせつです。職員は相互に尊敬や信頼で結束し、職場マナー職務マナーを育て「報告・連絡・相談」や5W1H等の情報伝達手段を確立して良好なコミュニケーションより、管理者を中心に適切な組織運営を図りましょう。</p> <p>○感性や感動と自己実現</p> <p>職員として、こんな風に役立ちたい、こんな気持ちで働きたい、こんな力を付けたいなど自分の将来をイメージし、「よし、やるぞ！」というやる気・士気や感動など“心の生産性”を高め、自己の確立も必要です。</p>	<p>8 管理職の決断</p> <p>事業の成果や満足度の高い行政サービス提供など行政目的の確実な実現には、その目標に向かってすすみやすいように仕事の目的や手法、達成目標値などをきちんと説明し、速やかに指示や決断をするなど、リーダーシップを存分に発揮しましょう。</p> <p>○怠りないチェックと決断</p> <p>管理職の職員のリーダーシップは「即断決断」唯一つとされています。業務や問題・課題等に関して、確実なチェックと助言を怠らず、即決で判断を下し、職員が業務に取り組みやすくなるのが、管理職の役目です。</p>

■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ **ひとことアドバイス** ■■■■■■■■■■

行政にはいつ、どこで、どのようなことが起こるかわかりません。そのためには一人ひとりの職員が5W1Hにより地域や町民の動きをいつも把握し、認識していなければなりません。また、P・D・C・Aによる管理手法も身につけていなければ、問題の解決に至らないまま大事となってしまう。

そのため、このアクションプログラムを日頃から大事な方法書にして、執務にあたりたいものです。

第2章 人材育成の取組み ー具体的な施策等ー

目標とする“求められる職員像”の実現に向けて、人材育成にかかる取組みとその方向性などを定めます。全ての職員が、趣旨を理解したうえで、様々な機会をとおして主体的に自己の能力開発、向上に取り組むこととします。

そこで、5つの具体的な方策を提示します。

1 目標管理による能力開発

職員の能力開発の多くは、日常の業務を遂行する過程をとおして図られるものです。業務の遂行に当たっては、職員一人ひとりが仕事の目標を立て立案から実施、その達成などの確な計画に基づいてすすめていかねばなりません。

PDCAという「管理サークル」を踏みながら仕事をすすめ、あわせて、職員各々も成長することが基本です。この「目標管理」の能力開発を基本ベースにして、これに様々な研修や地域活動を織り込みながら、一人ひとりの積極的な能力・キャリア開発を理想の姿とします。

- 管理職の目標管理
- 監督者の目標管理
- 職員の目標管理

2 人を育てる職場環境づくり

人材育成における職場の役割は大きなものがあります。職場が目標を共有しているか、組織目標の達成に向かって一丸となっているか、いつも意見・論議がなされているか、マナーアップに努めているか、あるいは学習風土が感じられるかなどと、職場は職務の力、人材を育てるところです。

管理・監督者は当然ですが、職員一人ひとりが職場環境をよく認識して、だれもがよい職場環境づくりに努める必要があります。

(1) 風通しのよい職場環境づくり

限られた財源と職員数で町民ニーズを満足させるためには、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるいきいきとした職場であることが求められます。情報の共有化や職務に直結した職場研修の実施、また定期的な課内会議などチームワークの向上とともに職員間のコミュニケーションを図り、風通しのよい職場の環境づくりに取り組みます。

(2) 受けよう受けさせよう（研修支援体制）

職員は自己研鑽のためさまざまな研修を受講する機会がありますが、業務の都合や職場の雰囲気などで受講しにくい場合もあります。それぞれの職場にあっては研修の重要性をお互いに認識して、職員が気軽に公平に研修を受講できる雰囲気づくりをすすめます。

(3) 安全・健康管理の取り組み

行政目標を達成するうえで、職員が安全で心身とも健康で働けることが重要です。これまでの健康診断や健康相談などとともに、近年ストレス社会を反映してメンタルヘルスへの対応が課題になっています。

管理職が年度初めに個人面接を実施し、また日常的に職員とのコミュニケーションを図り、安全で事故のない、心身とも健康で明るく安心して働ける環境づくりに取り組みます。

3 能力を伸ばす人事制度

行政目的の達成には何といたっても組織の活性化が重要で、職員一人ひとりの意欲や能力を最大限に活かすことが求められます。こうした意欲の向上や能力開発について、人事管理制度からの人材育成を充実していく必要があります。

(1) 職員の採用

- ① 日出町職員として意欲と情熱にあふれた人材を確保するため、能力・人物・個性などを加味した採用形態や試験方法により採用する。
- ② 人物重視の採用をすすめ、特に面接はグループ討論や個人面接によって資性の優れた職員採用を行います。
- ③ 公務に対する意欲や意識を重視し、情熱と向上心あるいは感動をもって職務に従事するなど、人間性豊かな職員の採用をすすめます。

(2) 人事配置による能力開発

- ① 自己申告制度や個人面接制度などの導入をすすめ、適材適所の人事配置を行うなど職員の自主性を尊重しながら個性を育てていきます。
- ② 人事異動にあたっては、育成型ジョブローテーションを採用し、能力育成期の新規採用職員から若手中堅職員を中心に3～4年以内での異動を基本的な考えとし、幅広い知識の習得や町民とのコミュニケーション能力を身に付けます。また、職務にかかる自己適性の気づきの機会とします。

(3) 人事評価制度の対応

今後、少子高齢化に伴う新たな施策など多様化する行政需要に柔軟に対応できる意識改革と能力発揮には、個々の能力、研修の成果、あるいは職務に対する姿勢や努力及び実績等が反映されるような制度が必要になります。

このためには、業務の実績や成果等が公平・公正で信頼性の高い評価システム等を考える必要があることから、実施すべき改革や取り入れるべき制度について取組み、検討をすすめていきます。

(4) 女性職員の登用

男女共同参画社会の実現のためには様々な立場や考えを持った個人や、性別を問わず意欲と能力のある人材の確保、育成が重要です。

そのためには女性職員の能力を十分に活かせるよう、その職域や業務の拡大、研修への参加機会の確保など女性職員の能力開発を支援し、あわせて政策や意思決定のポジションで積極的な登用に務める。

4 研修制度の充実 ー実践重視の研修ー

職員研修は、これまで主に「自己啓発」「職場研修」および「職場外研修」の構成で実施してきましたが、(公財)大分県自治人材育成センター(以下「県人材育成センター」という。)への派遣研修と、町独自の職員研修を実施し、日出町のまちづくりにふさわしい人材育成を目標に研修を行います。

なお、研修は実践・実務を重視し、将来的には、研修と人事管理制度との連携を推進します。

(1) 新しい研修制度

県人材育成センターの研修制度の積極的な活用とともに、町独自のまちづくりの推進にふさわしい個性ある職員の育成をめざして、年度ごとに「町職員研修計画」を策定して実務に役立つ研修に取り組めます。

(2) 自己啓発の推進

職員が自ら問題意識を持って学ぶ「自己啓発」は、資質の向上、能力開発にはたいへん効果があります。キャリア形成のためにはますます自己啓発が重要になるとおもわれますので、自己啓発の支援を強化します。

また、管理監督者は人材育成の観点から部下職員の自己啓発への取組みを理解し、取組みやすい職場環境づくりに努めなければなりません。

○自己啓発の支援(通信教育の受講支援など)

○職員提案制度の積極的活用（職員提案など）

（３）職場研修の推進

研修の最たるものが職場研修だといわれ、もっとも効果のある研修です。管理監督者は日頃から業務遂行の過程を人材育成の機会としてとらえ、職務研修などをおして部下職員を育成していかなばなりません。

また、職場研修推進員を指定し、職場研修を推進します。

○職場研修のすすめ（業務研修や人権、コンプライアンスなど）

○職場研修支援制度（OJT指導員資格の習得と推進員指導など）

○職場研修推進員（各職場に課長補佐級職員を職場研修推進員に指定）

（４）派遣研修（職場外研修）

職場外研修には、町独自研修と県人材育成センターなどへの派遣研修がありますが、派遣研修は、県人材育成センターが基本研修やキャリア形成、能力開発など充実した内容で実施しており、公務員として必要な知識や技術を習得するうえで効果的であり、また他の自治体職員との交流、啓発等の機会でもあり、積極的な受講が望まれます。

また、大分県への事務研修派遣や自治大学校、あるいは他の研修教育機関への派遣等により高度な知識、能力等の習得に努めます。

○県人材育成センター派遣研修（年間をおして計画的な受講の推進）

○教育機関等派遣研修（市町村アカデミーなど専門知識の習得など）

○自治大学校・大分県事務研修派遣（自治大学、大分県など計画的な派遣）

○他自治体等との合同研修派遣（大分県職員との合同研修）

（５）町独自研修

町施策の推進にあわせた人材育成を目的に独自の研修を実施します。研修は年度ごとに研修計画を策定することとし、研修の動機付けや目的、ねらいなど明確にして受講しやすくし、県人材育成センターと重複しないよう実践を重視して実施します。

○階層別研修

管理職トップマネジメントセミナー 監督者研修 中堅職員研修

若手職員研修 新採用職員研修の5段階

○職場外集合研修（時事、コンプライアンスなど課題等）

○町長と職員の意見交換会

(6) 地域貢献型研修

これまで各項で示したように、「町民が主役」「目標管理」「地域参加」の行動的な研修として町職員研修計画に位置付けます。

実際に現地へ出向き、町民との交流や、体験し実態を知ることによって「知行合一」を実践しながら事務事業に役立たせ、自己の確立も図ります。また、職員の立場を離れて地域活動に参加して、別の立場から“わが町”を見ることも大事です。

○協働のまちづくり実践交流

まちづくりについて、地域住民や活動グループなどとの意見交換や交流会をとおして町民の意見や考えを聞きながら町政に反映できるように努め、自らも知識の増幅や自己実現に資する。

○地域活動への積極的参加

町内で様々に活動するまちづくりグループや自らの居住する自治会活動などに積極的に参加し、交流等をとおして住民との意思疎通を図るとともに住民ニーズを掴むなど、地域の情報等の確保に努め、職務に役立てます。

5 研修成果の共有化

職員が研修で習得した学習成果や修得した知識や技術等は、受講した職員自身に反映されますが、受講終了報告（復命書）に終わらず、様々な機会をとおして公表するなど共有化をすすめます。

○庁内ネットワーク「みんなの広場」に掲載

○課長会や諸会議などでの発表など

ひとことアドバイス

将来自分がどのような能力を育て、それを使って仕事にどう取り組んでいくか、早い時期からの能力開発とキャリア形成が求められます。与えられた研修の機会をチャンスととらえて計画的に知識や技能の習得をすすめることが肝要です。職員の自主選択、自己責任によって受講したいものです。そのためには、何といたっても元となる自己啓発や意識改革が重要になってきます。

【人材育成のツリー・次頁】
(人材育成の具体的な方策のイメージ図)

人材育成のツリー

協働のまちづくり推進

tomorrow

目標 (天)

- ① 職場研修 (職務、環境)
- ② 職場外研修 (町集合研修)
- ③ 職場外研修 (県人材育センター等派遣研修)
- ④ 職場研修推進員の指定
- ⑤ 地域貢献型研修 (実践交流、地域活動参加)
- ⑥ 町職員研修計画の策定

職員研修制度の充実

- ① 風とおしのよい職場環境づくり
- ② 研修を受けよう・受けさせよう (研修支援体制)
- ③ コミュニケーション
- ④ 安全・健康管理の取組み (メンタルヘルス)

人を育てる職場環境づくり

- ① ネットワーク「みんなの広場」掲載
- ② 課長会や諸会議などでの発表
- ③ 研究成果発表会での報告 (研究チーム、小集団活動成果)

研修成果の共有化

- ① 適切な職員の採用
- ② 職員の配置管理 (ジョブローテーション、適材適所)
- ③ 適正な評価と処遇 (勤務評価、自己申告制度、課長・職員のマニフェスト)
- ④ 男女共同参画の推進

能力を伸ばす人事制度

- ① 自己啓発支援体制 (ゆるやかな支援)
- ② 通信教育支援
- ③ 職員提案制度 (意識改革、職員提案コンクール、改善運動月間)
- ④ 小集団活動の支援 (改善改革チーム、自主研究チーム)

自己啓発

人材育成の方策 (幹)

人材育成の木

日出町人材育成基本方針 (目標管理による成長と発展)

ねらい (地下茎)

第3章 人材育成をすすめるために

1 推進体制

(1) 人材育成推進体制

人材育成基本方針の目的を達成するには、基本方針に示された職員の取組むべき姿勢や具体的な方策あるいは研修事業などについて、全庁挙げて取組んでいくことが重要です。このため、職員や人材育成担当部署の責務や役割を明確にします。

また、職員採用から職員研修まで一貫した人材育成を協議する場として、全庁的な推進組織の設置を検討します。

(2) 職場研修推進員の設置

職場研修が人材育成の重要な位置にあることから、常に、住民満足度の高い行政サービスを図るためにも組織の高度化、職員の意識、意欲を高めることが必要です。このため、各職場に課長補佐級の職員を「職場研修推進員」に指定して、職場研修の充実を図ります。

(3) それぞれの役割

① 職員個々の役割

人材育成を効果的・効率的にすすめるためには、職員一人ひとりが主体的に積極果敢に取組んでいくことが重要です。意識改革を図り、自己のキャリア形成に努め、未来志向をもって職務に対応できるよう、お互いに切磋琢磨する雰囲気醸成しましょう。

② 管理監督者の役割

管理監督者は、日常の業務を通じて指導、教育の役割があります。また職員の持つ能力を的確に把握し、最大限に発揮し意欲的に取り組めるよう配慮しなければなりません。

また、人材育成の中心的立場にあることから、職員の新しい提案や問題提起をよく傾聴し、学習意欲を高め、いい職場環境づくりをすすめ、研修を“受けよう受けさせよう”の雰囲気づくりに努めましょう。

さらに、仕事への真摯な取組み姿勢を自ら示し、規範となるように努めましょう。

③ 人材育成部署の役割

人材育成担当課は、育成方針が目的に沿って達成されるよう各課と協議、調

整するなど連携を密にして各種の施策を計画的に実施していかねばなりません。
また、社会情勢の変化や住民ニーズを敏感にとらえて人材育成に関する情報の収集に努め、効果的な研修をすすめましょう。

2 年度別研修計画による推進

職員研修は、研修の趣旨や動機付けなどを明確にする必要があります。人材育成基本方針の目的を達成するためにも、時代の変化を的確にとらえながら、年度ごとの研修計画を明らかにし、内容の充実や効果的な手法などを明示してすすめていきます。

第4章 まとめ

日出町は、これまで職員定数の削減や特別会計への繰出金の抑制、また起債残高を減らし、一方では財政基金の積み増しなどの行財政改革をすすめながら、「自立したまち」をめざして様々な施策を展開してきました。

これからは全国的な人口減少により、特に少子高齢化の急速な進展にともない、地方自治体では様々な分野で政策の大転換期が予想されます。

日出町にあっても同様であり、行政主体として将来を見据えて自らの意志で政策を選定し、「自立したまちづくり」への道筋を確実なものにしていかねばなりません。

このためにはとりもおさず、職員一人ひとりの役割に期待するところとなり、ひいては職員個々の資質と能力発揮に依るところが大きくなってきます。

日出町人材育成基本方針は、人材育成の目的や方策を明確にすることにより、職員の人材育成に対する意識の高揚を図り、未来志向で、将来に向かって新しい様々な政策・施策の実現に取り組んでいくことを期待して、特に重要と考えられる点についてまとめました。

今後、運営していく過程にあっては、施策や取組みについての検証を行いながら、実情に応じた実効性のあるものにするため、必要に応じては庁内外から広く意見等を求めて、適宜、見直しを行うこととします。

日出町人材育成基本方針

策定日 平成26年1月27日

作成者 日出町総務課

連絡先 〒879 - 1592

大分県速見郡日出町 2974 番地 1

電話 0977 - 73-3150

Mail: soumu@town.hiji.oita.jp