

## 1 人材育成の基本方針の意義

近年の地方自治体を取り巻く環境は、高齢化、少子化の急速な同時進行や環境問題の顕在化、経済環境の変化及び地方分権型社会の進展など、社会情勢が変化する中、行政に対する住民ニーズも複雑多様化し、よりきめ細かな行政サービスの提供が求められています。

このような現状を鑑み、社会情勢の変化に柔軟かつ、弾力的に対応できる職員の人材育成に努めることが肝要であります。

これまで、職員研修への積極的な参加をして参りましたが、更なる職員の意識改革と資質の向上を効果的に推進するため「神津島村職員人材育成基本方針」を策定するものです。

## 2 人材育成方針

### (1) 目指す職員像

社会情勢の変化や多様化する住民ニーズに柔軟かつ、的確に対応し、自主的、自立的な行政運営を推進するため、次のような職員像が求められます。

- ① 意欲的に自己啓発に取組み、自らの能力を高める職員
- ② 高い倫理感と使命感を持ち、住民から信頼される職員
- ③ 自ら考え何事にも積極的に取り組む、行動力のある職員

### (2) 職員に求められる能力と意義

住民からの信頼を得て、行政運営を進めていくためには、職員は次のような能力、姿勢が求められます。

#### ① 求められる能力

| 区 分    | 定 義  |
|--------|--|
| 職務遂行能力 | 行政課題や目標達成のため、専門知識・技能を身につけて、正確、迅速、公正に職務をこなす能力 |
| 問題解決能力 | 常に問題意識を持ち、直面した問題に対する効率的な解決に資する能力             |
| 対人関係能力 | 信頼関係の構築、立場や意見の異なる相手に対し、誠                     |

|      |                                 |
|------|---------------------------------|
|      | 意ある言動により理解を得る能力                 |
| 法務能力 | 業務執行にあたり、法制度を理解すると共に、法令遵守に必要な能力 |
| 情報能力 | 地域社会の情勢進展に必要とされる柔軟な対応や的確に実施する能力 |

## ② 求められる意識

| 区 分      | 定 義  |
|----------|--|
| 倫理観      | 公務員としての高い倫理観と使命感を保持し、公平公正な職務執行に心がける姿勢                |
| コスト意識    | 最少費用で最大の効果を得るため、迅速で効果的、効率的な行政運営を推進する姿勢               |
| 業務改善意識   | 所管業務に対する問題意識を持ち、業務効率の向上に取組み、提案、実行する姿勢                |
| 住民に対する意識 | 住民の立場に立ち、提起された問題を早急に解決する意識を持ち、実行に移す姿勢                |
| 協調性      | 他の職員との協力により業務を円滑に遂行する姿勢                              |
| 柔軟性      | その場の状況判断を行い、適切に対応する姿勢                                |
| 向上心の意識   | 新たな課題や困難な課題に積極的に取り組み、前例にとらわれない柔軟な発想や工夫により、解決策を探り出す姿勢 |

## ③ 階層別に要求される能力

| 階 層    | 要求される主な能力  |
|--------|--|
| 課長・主幹級 | 課員の指導育成、職場の活性化を図ると共に、業務目標の達成状況を認識し、業務効率の推進に取り組むことができる能力  |
| 課長補佐級  | 担当業務に精通し、課長を補佐すると共に、他課との連絡調整による協力体制を築き、計画的に所管業務の管理ができる能力 |

|        |   |
|--------|---|
| 係長・主任級 | 高度な専門知識を備え、業務を的確に遂行して後輩の指導に努め、業務を円滑効率的に推進することができる能力 |
| 主事級    | 組織の一員として、担当業務を正確かつ迅速に処理し、問題解決に積極的に取り組むことができる能力      |

### 3 人材育成の方策

神津島村人材育成の方策として、人材の活用、職員研修、職場の環境づくりを基本とし、実現に向けて計画的な取組を推進します。

#### (1)人材の活用

##### ① 職員採用

職員の採用にあたっては、計画的な採用に努めると共に、学力や成績だけではなく、住民の立場に立って行動する使命感と倫理観を持ち、向上心に富む優秀な人材確保に取り組めます。

##### ② 適材適所への人事配置

職員の人事配置については、効果的な行政運営に努めるため、所属部署における知識経験、意向などを聴取すると共に、職務に対する適正を判断し、組織全体としての効率性を図り、職員の人材育成を重視した適材適所への人事配置を実施します。

##### ③ 評価制度の充実

人事管理の推進にあたり、所属長は年度当初に課員へ業務目標を立てさせ達成状況の聴取や的確なアドバイスを与え、職員の意欲増進を図り、公平公正な評価制度の推進に取り組めます。

#### (2)職員研修

##### ① 職員研修への積極的参加

現在、東京自治会館、市町村アカデミーにおいて実施される研修に、職員が受講しています。

他の市町村職員と環境の異なる研修施設で受講することにより、意識改革

の高揚が図られるなどの効果に期待されています。

今後も職員研修の重要性を認識し、時代の変化に対応でき、且つ個々の能力開発を目指すため、研修への積極的な参加を実施していきます。

## ② 自己啓発の支援

職員の能力開発に必要なものは自己啓発に取り組むという姿勢です。研修を効果的なものとするためには、仕事をより効率的に行う意識が重要であり、これらが能力開発に結びつくと考えられます。

また、組織力のアップという観点からも職員に対する支援は必要であるため、積極的に支援して参ります。

## (3) 職場の環境づくり

### ① 職場環境の改善

職場の雰囲気は、労働意欲に影響すると考えられます。

近年、電子化の導入により対話する機会が薄れている現在、職場でのコミュニケーションをとることが大切になります。

このため、職員会によるスポーツレクリエーションなどを開催し、職員の親睦を図り、健全で風通しの良い職場づくりを推進していきます。

### ② 健康管理

近年、業務内容は複雑・高度化により、職員は知識を習得するための職務遂行に努めていますが、ストレスによるメンタルヘルス対策の重要性は高まっています。

このため、職員の健康管理として、年次休暇の推進、時間外勤務の奨励として毎週火・水曜日はノー残業デーを実施しています。

今後も継続すると共に、職員の健康管理に必要な総合的な健康づくりに努めていきます。