

羽咋郡市広域圏事務組合人材育成基本方針

平成19年9月策定
平成23年8月改訂

1. 基本方針策定の必要性と目的

羽咋郡市広域圏事務組合は、羽咋郡市1市4町の総合的かつ一体的な発展を推進するため設立されて以来、消防業務、一般廃棄物処理施設管理、公立羽咋病院の経営など圏域住民の生活に密着した共同事業を通じて、穏やかで快適な圏域生活環境の構築に取り組んで参りました。

一方、厳しい経済・雇用状況に加え、少子・高齢化の進展や環境及び災害に対する関心の高まりなどで、圏域を取り巻く環境は急速にかつ大きく変化しています。

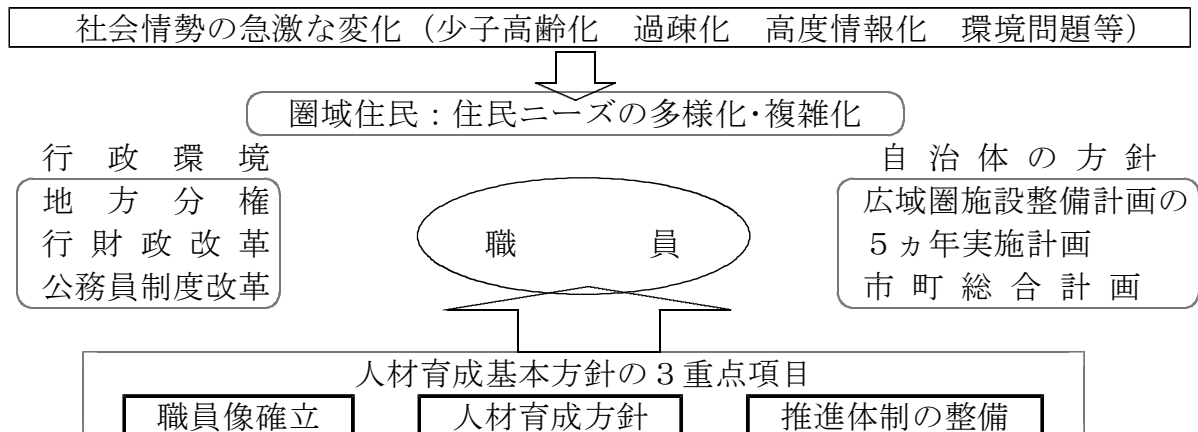
また、住民に価値観やライフスタイルが多様化し、「安全・安心」へのニーズは、ますます高度化・複雑化しています。

地方分権の推進により、地方自治体は「自己決定」、「自己責任」のもと、地域の様々な課題を主体的に解決し、個性ある自立した地域づくりを積極的に進めていかなければなりません。

このような状況に適切に対応していくためには、職員一人ひとりが公務員として高い意欲と目的意識をもって職務に取り組むとともに、常に住民視点に立ち、経営感覚を持って効率的な行財政運営を行うことが求められています。

そこで、職員のやる気や向上心を高め、職員が持つ能力を最大限に発揮できる仕組みづくりと計画的な人材育成や職場の活性化を推進するため「人材育成基本方針」を策定しました。

(人材育成を取り巻く環境)



2. 人材育成の現状と策定の趣旨

地方分権の推進により、時代の要請に呼応した行政サービスを見極め、自主的な力により提供する義務が強まっています。その一方で、国経済の低迷は地方にも及び、行政システムの簡素効率化が求められています。

地方行政はしっかりとした意志に基づいた行政サービスを選択し、計画的かつ確実に施策を実現させていかなければなりません。また、従来の手法や手順等にとらわれず、広い視野と柔軟な発想により、常に業務を改善し、限りある予算と人員を効率良く行政サービスに投入できるよう努めなければなりません。また、これらの行動の全てを、住民に対していつでも説明する責任もあります。

このことから、職員一人ひとりが、自らに課せられている課題を把握し、組織内の連携や地域との信頼関係のもと、日頃からその進行管理をしっかりと行っていくことが必要です。

そこで、人材育成環境の醸成を図りつつ、組織としての恒常的な資質の向上を図るため、「羽咋郡市広域圏事務組合人材育成基本方針」を策定するものです。

3. 人材育成の重点項目

組合事業の各部局に共通するものとして、次の3点の施策を進めます。

(1) 目指すべき職員像の確立

効果的・効率的な業務執行と様々な課題などに意欲的に挑戦する人材を育成するため「目指すべき職員像」を明確化。職員全体の目標とし、人事評価基準としても活用します。

(2) 人材育成の方策

目指すべき職員像の実現には、職員一人ひとりが、積極的に業務課題に取り組むことが必要であり「職員のやる気を引き出し、活気ある職場づくり」を進めるため、組織としての職員の能力開発、向上を図る職場環境づくりに努めるとともに、業績評価など公務員制度改革に沿った人事制度の導入を推進します。

(3) 人を育てる推進体制の整備

各部局の組織目標の達成に向け、組織の活性化と効果的、効率的な行政運営を図る体制を整え、Plan（計画）→ Do（実行）→ Check（評価）→ Act（改善）を適切に繰り返すマネジメントサイクルの手法により、適切かつ効果的な目標の達成に取り組み、圏域の「安全・安心」基盤の実現を目指します。

4. 目指すべき職員像

(1) 目指すべき職員像

地方自治を担う自治体職員には、常に、全体の奉仕者という公務員としての使命感・倫理観と、広い視野と柔軟な発想、厳しい財政状況下におけるコスト意識を持って、効果的な行政運営を進め、地域の「安全・安心」を提供することが重要です。そこで、目指すべき職員像を次のように定めます。

《住民志向》住民の視点に立って考え、行動し、期待に応える職員

《成長志向》自らの能力を高め、部下・後輩を育成し、組織力を向上させる職員

《積極志向》自らの課題を着実に遂行するとともに、法令を遵守しつつ、積極的に新たな課題に取り組み、使命の完遂を目指す職員

(2) 職員に求められる役割と習得すべき能力

職務区分	役割・定義	確実に習得すべき能力
部局長職 局長・消防長	部局統括者／行政の経営者 長期的な視点から、施策課題を実現するため、進むべき方向性を打ち出すことができる。また、組合行政全般に対する政策評価と政策議論ができる。	①経営する力 ②方針を管理する力 ③人材を育成する力 ④変革する力 ⑤決断する力 ⑥折衝する力
管理職 課長・参事	課の統括者／政策立案・執行の第1義的責任者 組合行政に対する課の基本目的、基本使命を設定し、組織の総合力を引き出す。また適切な職場運営ができる。	
監督職 総括主幹・主幹	課の総合調整者／行政サービスの管理者 課長業務を代行・補佐し、課の基本目的・使命にふさわしい行政活動水準の実現ができる。	①企画立案する力 ②調整する力 ③協働する力
監督職 係長・主査・主任	日常行政サービス活動の運営者 具体的な政策・施策・事業案を企画立案でき、係業務の円滑で効率的運営ができる。	④判断する力 ⑤交渉する力 ⑥集団を動かす力
一般職	日常行政サービス活動の効率的推進者 所属の目標を理解し、実現のため、担当業務を正確かつ迅速にできる。	①実践する力 ②説明する力 ③協調する力 ④自己開発する力 ⑤情報収集・感受する力

5. 人材育成の方策

(1) 人を育てる職員研修

本組合は、これまでも各職種に応じた人材の育成に取り組んできましたが、今後は、職員の自発的な課題達成に向けた意欲を喚起し意識改革を図るため、「職員のやる気を引き出し、育て、その努力が報われる」ことにも視点を広げ、人材の育成に取り組めます。

①自己啓発・開発

職員一人ひとりが自分に必要な知識や能力の涵養に努め、自己啓発への取り組みを支援していく職場の環境づくりを進めます。

【 具体的な取り組み 】

- 通信教育などのメニューの紹介・斡旋
- 自主研究グループ活動等に対する支援・成果発表の場の提供
- 職場外でのサークルやボランティア活動への参加奨励

②職場（職域）研修

職場研修は、人材の育成にとって最も基本的でかつ極めて大切な機会であり、管理・監督職の行う日常業務を通じての指導助言を介し、職場研修の目的と方法を職員一人ひとりに明確に示すとともに、業務の達成状況の把握管理を行いながら、OJT（On The Jobtraining）に取り組めます。

【 具体的な取り組み 】

- 職場における課題の発見とその達成に向けた事務事業の進行管理
- 職場外研修等により取得した知識・技術の共有化
- 管理・監督職を対象とした研修の充実・強化

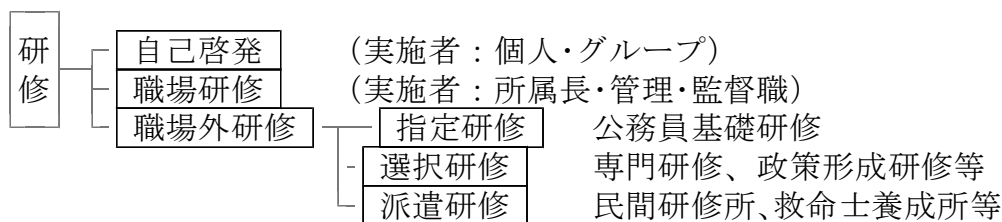
③職場外研修（派遣研修を含む）

各種研修機関等で実施している専門研修、職位、階層別研修への参加は、新たな知識、技術を習得するとともに、職員の意識改革と視野の拡大、人的ネットワークの拡大を図るなど貴重な機会でもあります。この機会をより一層効果的なものとするため、職員が自らの意志で自主的、積極的に参加できるようにし、かつ、その情報を職場内で共有する研修の体制を整える必要があります。

【 具体的な取り組み 】

- 県市町村職員研修所、県消防学校等への専門的研修機関への派遣
- 構成自治体との人事交流

研修体系の概念図



(2) 人を育てる人事管理

①人事考課制度の確立

職員の能力や意欲を高め、組織全体の活性化を図るため、日頃の業務を通して発揮された職員の能力や成果を公正に評価し、その結果を給与等の処遇に反映させ、能力開発・向上に活用することとします。

このため、客観的で公正性や透明性が高い人事考課制度の運用に努めます。

【 具体的な取り組み 】

- 勤務成績・貢献度等を反映した人事評価の運用
- 公正な人事考課を行うための研修の充実

②適材適所と合理的な人員配置

厳しい行財政状況のなかで、組織の活性化を図り、住民ニーズの多様化や、地方分権に対応していくためには、職員一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できる組織体制づくりが求められます。

職員の能力、適性や意欲などを生かした適材適所の人員配置を実施し、職員的能力向上等に努める必要があります。

【 具体的な取り組み 】

- 身上調書、自己評価、自己申告制度の充実
- 希望降任制度の利用
- 職務のグループ制の導入による組織機能の強化

(3) 人を育てる職場環境づくり

人材育成は、職員自身の主体的な取り組みが最も大切です。一方で、職員的能力向上への意欲は、職場環境にも大きく影響されることから、管理・監督職は、職員が相互に啓発しあう職場環境を整えていくことが重要です。

また、組織方針や達成目標を基本に、具体的な職域、職場の課題を明確化し、職員一人ひとりの意識向上を促し、折に触れて、共有化を図ることも必要です。

【 具体的な取り組み 】

- 自己啓発支援制度の拡充
- 組織・職域における課題目標の明確化と共有化

6. 人材育成推進体制の整備

人材育成を効果的に推進していくためには、職場の学習環境づくりや人事管理制度の確立、更には研修の充実を図るとともに、職員一人ひとりが自らの立場と役割を自覚した主体的な取り組みが重要です。

また、管理・監督職自身が人材育成を担っているという自覚と適切な指導、助言を行える体制と環境づくりが不可欠です。

(1) 職員の責務

人材育成の基本は、職員一人ひとりの主体的な自己啓発であり、目指すべき職員像に向かって、常に意欲と向上心を持ち、日々努力することが肝要です。

(2) 管理・監督職の役割

職場における日常業務による能力開発が最も重要な機会であり、この機会を有効に活用していくため、管理・監督職が、常に人材育成の要であることを自覚していなければなりません。

(3) 組織としての役割

人材育成を効果的に推進していくためには、各部局における組織の果たす役割が非常に重要であり、長期的な視点から職員の育成を行うための総合的な施策を計画的に展開して行くことが重要です。

自己啓発への支援や、職場研修の推進など、職場における学習環境づくりを進めるとともに、人材育成の観点に立った人事管理制度の運営も必要です。

7. 実施の手順

この方針に基づく具体的な取り組みは、計画期間を概ね3年間とし、平成23年度から順次、実施することとします。