大和町人材育成基本計画

平成18年3月

大 和 町

大和町人材育成基本計画

I 策定の趣旨

1. 行政を取り巻く環境の変化

今日の地方公共団体は、分権型社会の進展とともに、住民の複雑多様化、高度化する行政ニーズへの対応が厳しく求められ、地域における様々な課題を自らの判断と責任において解決し、成熟社会に対応した個性豊かな地域社会形成が期待されている。

【住民ニーズの多様化】

社会経済の成熟化や高学歴化などに伴い、地域住民の価値観やライフスタイルも多様化してきている。また、地域ボランティア活動やNPOへの関心などにより、行政に対する意識変化が生まれてきており、行政に対する関心の高まりや、政策決定への住民参画といった新たな行政ニーズが生まれてきている。

このほか、IT革命により、行政サービスの対応についての質や効率性への関心の度合いも高まっている。

【地方分権の進展】

地方分権が促進されてきており、地方自治体は地域の総合的経営主体としての大きな役割と責任を担うこととなる。このほか、従来の国-県-市町村といった行政システムのもとで形成されてきた事務事業形態を改め、自ら考え決定し、実行できる政策自治体へと脱皮することが求められている。

【社会経済情勢の急激な変化】

少子・高齢化の加速、国際化、情報化の進展、地球環境の悪化、経済情勢の低迷など社会経済情勢の急激な変化は、行政の果たすべき役割をますます複雑・高度化させている。

【行政の役割の変化】

社会経済システムの変化により、従来地方自治体が行っていた分野での民間参加や、定員管理による人員削減、厳しい行財政環境などにより、地方自治体としての役割・守備範囲など行政システムを抜本的に見直すことが求められている。

2. 人材育成の必要性

町行政に対する時代の要請に的確にかつ迅速に対応し、創造的で効率的な行政運営を推進するためには、財政基盤の充実強化はもとより、町政運営を支える職員自らが時代の変化に対する意識の変革を図り、能力開発に主体的に取り組むとともに、それを十分に発揮・活用することができる組織環境を整備する必要がある、総合的かつ計画的な人材育成への取り組みが重要な課題となっている。

【地方分権への対応】

従来の中央集権型行政システムから脱皮を図り、住民との協働により地域政策課題を自ら考え、実践していく能力の開発が求められている。

【効率的な行財政運営】

厳しい財政状況を認識し、より効率的なかつ質の高い行政サービスを展開するためには、職員一人一人の資質の向上と組織全体の見直しが求められている。

【政策形成能力の発揮】

住民ニーズの多様化に伴い、様々な行政施策の展開が求められている中、それらを総合的に調整し、いかに魅力的なまちづくりを展開していくには、職員個人個人の政策形成能力の発揮が求められている。

【職員の自己実現の支援】

地方分権の対応や住民ニーズへの取り組みなど、職員自身が積極的に仕事に打ち込めるのも公務員としての使命感と、まちを愛する心と、自己実現意欲である。こうした職員の自己形成のためには、働きがいと自己成長を実感できるよう、組織としての支援体制が求められている。

II. 求める職員像

行政を取り巻く環境変化とそれに伴う今後の町政運営の方向性から導き出される職員像は次のとおりである。

■ 住民とともに考え、住民の信頼にこたえる職員

- ・常に住民の立場に立ち、住民の視点で課題を把握し考えることができる職員

■ 経営感覚を備えた職員

- ・施策の実施に要する費用と効果を常に意識し、住民の立場での施策の見直しができる職員

■ **自らの責任で、考え行動する職員**

- ・自ら考えた施策を説明し、実行し、その結果について責任をもてる職員

■ **政策を推進する使命感にあふれた職員**

- ・自らが政策の実行者という強い意思を持ち、独創的な取り組みができる職員

III. 研修目標

行政のプロを目指して

1. 研修の方向性

- ① 職員の意識改革
- ② 職員の資質向上
- ③ 職員の信頼関係の構築

2. 具体的方策

- ① 自己啓発の促進
 - ・ 様々な行政課題に適切に対応でき、幅広い素養を培うことのできる職場環境づくり
- ② 意識改革の推進
 - ・ 時代に即応した幅広い知識と、変化に対応できる判断力の育成
- ③ 職員のあり方の構築
 - ・ CS接遇に根ざしたサービス行政への自覚と、使命感に燃える職員の育成
- ④ 信頼関係の構築
 - ・ 目的意識や共通理解を持った建設的・協調的勤務態度の涵養と信頼し得る職場環境づくり
- ⑤ 職員講師による研修の拡大
 - ・ 職員講師による行政課題の共有化及び社会教育現場における講師としての活用

⑥ 政策形成実践に結びつく研修

- ・ 環境の変化を敏感に捉えて課題を発見し、事業・施策として具現化できる研修

⑦ 派遣研修の充実

- ・ 宮城県市町村職員研修所，市町村職員中央研修所等の公的研修所への派遣のほか，企業等主催の研修への派遣強化及び民間企業体験研修への派遣

⑧ 異業種体験研修の推進

- ・ 民間サービス機関や福祉・環境の現場を体験することにより，高齢化社会や環境行政への理解を深める

⑨ 職場研修の見直しと充実

- ・ OJTマニュアルの作成や挨拶運動の展開，報告・連絡・相談の徹底を図り，明るい職場づくりと職場環境美化の推進

⑩ 目標による行政運営の推進

- ・ 効率的・効果的な事務事業の推進

⑪ 管理者研修の充実

- ・ 人事管理・人材育成能力の向上と，長期的展望に立った行政運営の推進

3. 推進体制の整備

*研修フォロー体制の整備

- ・ 各課等において，派遣研修への参加の奨励及び研修終了後の内容を実践できるような配慮を行う

*研修公募制の推進

- ・ 国際文化アカデミー，市町村アカデミー，市町村職員自治振興センター(ステップアップセミナー)において受講を希望する職員を公募する

*各課で派遣している専門研修の一括管理

- ・ 各課所管の資格取得のための研修や業種での専門研修の統一管理を行う

4. 自己研修支援強化

*自主研究グループ等への助成制度の確立

*通信教育に対する補助制度の創出

*自己啓発活動のできる職場環境づくりの推進