

占冠村人材育成基本方針

平成19年4月1日策定

占 冠 村

第1 人材育成基本方針策定の目的

地方分権の進展にあわせて、地方行政に対する住民のニーズは多様化し、その対応も高度化、複雑化している。このような中で、地方自治体に科せられた住民の負託に的確に応えていくためには、組織力の強化はもちろんのこと、個人の知識・能力の開発、自己改革意識の啓蒙及び計画的な人材育成を進める必要がある。

また、逼迫する財政状況に鑑み、「自立推進計画」に基づいた退職者不補充、新規採用の抑制と行政のスリム化にスピード感を持って取り組んでいる中で、少数精鋭の体制づくりを目指し、実務に精通した職員を不退転の決意で育成することが急務となっている。

変化を続ける社会情勢に柔軟かつ的確に対応し、住民と一体となった「協働型」村づくりの中核を担う職員を育成するために人材育成基本方針を策定するものである。

第2 人材育成の方針

組織にとって人材は最大の財産であり、その人材を育成することが組織の責務である。

また、潜在する職員の能力を最大限に活かしつつ、新たな能力の開発を進めていくためには、そのレベルに合わせた中長期的な研修プログラムが必要である。

組織の持つ力、ノウハウを継承し、行政運営の複雑化・高度化にあわせたスキルアップを図り、直面する様々な課題に即応可能な人材を育成する。

①戦略的政策立案可能な職員の育成

自立をめざした村づくりの推進、多様化する住民ニーズに対応するためには、自らが戦略的に政策を立案し、実施、検証、評価することが可能な職員を育成する。

②地域間競争に負けない職員の育成

顕著化が進む「地域格差」に負けない地方自治体運営を進めるためには、常に費用対効果を意識し、最小の財源で最大の効果を発揮できる企業的经营感覚を持った職員を育成する。

③地域と融合する職員の育成

「自立推進計画」に基づいた「協働型」の村づくりを進めるためには、常に地域住民の奉仕者としての自覚を持ち、住民と同じ目線で、共に学び、話し合い、理解し合うことが重要である。地域と融合し、地域の課題を的確に捉え、情報発信・交換を行いながら創意工夫を凝らし、課題解決を目指す職員を育成する。

第3 効果的な人材育成の実施

職員一人ひとりの個性、特性にあわせた研修のあり方を尊重し、自己能力の開発に向け、効果的な人材育成を推進する。

①組織の持つノウハウの継承

行政の基本的な事務、様々なケースから培われた経験など、職員の持つノウハウは重要な能力の一つである。このノウハウを継承するために、OJT（職場研修）を推進する。職務を通して業務に関連させながら日常的に個別指導が可能であり、特別な経費を必要とせずリアルタイムでの人材育成が可能であることから、効果的な人事管理と連動させ、OJTの定着化、活性化に取り組む。

②各種研修の活用

高度化・複雑化する行財政業務に対応するためにOffJIT（職場外研修）への参加を促す。研修の効果を最大限に発揮させ、業務に反映させるためにも、職員が安心して研修できる環境の整備、参加意欲の向上を図るための情報発信、目的意識を持った職員の派遣等を行う。

第4 組織が求める人材像の明確化

組織が求める人材像、知識及び能力を明確にし、目指すべき職員のモデルを示すことで目的意識を持たせ、職員一人ひとりの強みを育み、活かすための能力開発意欲と主体性の向上を図る。

区分	具体的な内容
基礎的な業務遂行能力	担当業務の的確な執行に必要な専門知識・技術等の基本的能力
対人能力	交渉・折衝で調整することができる能力、良好な人間関係を構築し、幅広いネットワークを形成する能力
法務能力	法的根拠、法的な視点での判断、法的実務能力
国際化対応能力	国際化の進展に対応するために必要な政策を立案し、実施していくために必要となる能力、コミュニケーション能力、国際情勢、諸外国事情に関する知識等
情報管理能力	情報化の進展に対応するために必要な政策を立案し、実施していくために必要となる能力、情報通信機器等に関する基礎知識、技術等
政策立案能力	政策方針の実現、課題解決のために必要な枠組み、仕組みを作り上げるために必要とされる能力で、仕事に関する幅広い見識、問題発見・解決・制度立案能力、対人能力といった能力の総合力として発揮されるもの
管理能力	組織がその目的に沿って的確に機能するように運営・調整していくうえで必要とされる能力（業務管理能力と人事管理能力に分けることができる）

第5 人事管理

人材育成を支える仕組みづくりの根幹となるものは適正な人事管理である。

適材適所の人事配置を行い、職員の持つ能力を最大限に引き出すことで、公務効率の向上、組織の活性化を図り、組織と職員の発展的な相乗関係の創出を目指す。

第6 むすび

職員の能力開発の基本は職員自身の自己啓発である。また、職員自身の能力開発意欲を引き出すために、組織は適正な人事管理を行い、職員一人ひとりの能力を発揮する自己実現の場を創出する必要がある。

今後、「自立推進計画」に基づき、職員が減少する中、「少数精鋭」体制を担う職員の人材育成・人事管理を総合的かつ計画的に進めていく。

