

# 丹波山村人材育成計画

2009年3月10日

丹波山村 総務観光課

## 1 人材育成基本方針策定の目的（背景）

平成 12 年 4 月に「地方分権一括法」が施行され、国と地方の新しい関係や住民と行政の新たな関係の構築、義務と責任が求められています。

近年の経済、社会環境や住民意識の変化、さらに権限委譲により、行政ニーズは多様化、専門化し、それに伴い行政事務も高度化、複雑化してきており、小規模市町村とはいえども、その業務はますます増大してきています。

職員数の少ない本村においては、一人の職員が複数の事務事業を兼務しており、さらに職員数削減の影響もあり、その事務量も年々増大しています。

このような社会情勢に柔軟かつ的確に、スピーディに対応するとともに、事務改善にも対応できる組織的なシステムの改善、職員の育成と組織の活性化に積極的に取り組む必要があります。

そのためには、組織力の強化はもちろんのこと、個人の知識・能力の開発、自己改革意識を高め、計画的な人材育成を進める必要があります。

地域住民のニーズに的確に応え、少数精鋭の体制づくりを目指し、実務に精通した職員を育成することを目的に、この「人材育成基本方針」を策定いたします。

## 2 求める職員像（組織が求める人材像の明確化）

組織が求める人材像、知識と能力を明確に示すことで目的意識を持たせ、職員一人ひとりの能力を活かすための意識と意欲の向上を図る。

### 【求められる能力】

| 区分         | 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）                               |

### 3 人材育成の方針（方策）

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、職員一人ひとりの能力を最大限に活かし、更なるスキルアップを図っていくためには、個々の特性、レベルに合わせた研修などのプログラムが必要である。  
特に、自らが戦略的に政策を立案し、実施、検証、評価できる職員を育成する。  
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な経営感覚を持った職員を育成する。さらに、地域住民と同じ目線で、共に学び、話し合い、理解し合いながら、地域の課題を的確に捉え、創意工夫を凝らし、課題解決を目指す職員を育成する。

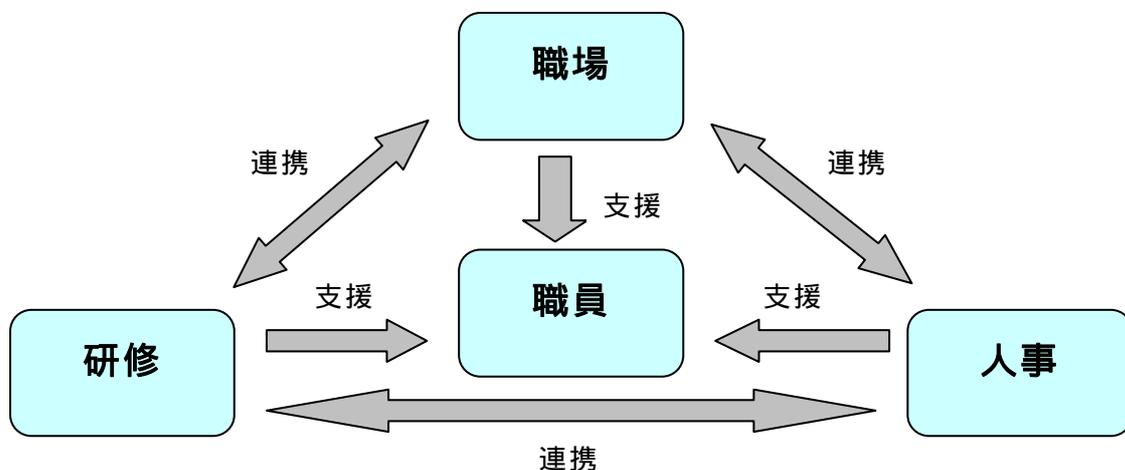
### 4 人材育成の具体的方策（効果的な人材育成の実施）

職員一人ひとりの個性、特性にあわせた研修と自己能力のスキルアップに向け、職場外研修への参加など研修機会の拡充、職員倫理意識の向上とチェック体制の強化、県や広域圏での人事交流の促進を図っていく必要があります。  
適材適所の人事配置と職員の能力、研修の効果を最大限に引き出すことで、公務効率の向上、組織の活性化を図る。

### 5 人材育成推進体制の整備等

職員自身の自己啓発意欲を引き出すために、組織は適正な人事管理と連携を行い、職員一人ひとりの能力を発揮する自己実現の場を創出し、「少数精鋭」体制を担う職員の人材育成・人事管理を計画的に進めていく必要があります。  
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。

【参考：職場内の連携図】



【参考：人事評価制度の基準】

| 区分           | 内容   |
|--------------|--|
| 倫理           | <p>国民全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、課の課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行する。</p> <p>責任感・・・国民全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、課の課題に責任を持って取り組む。</p> <p>公正性・・・服務規律を遵守し、公正に職務を遂行する。</p>  |
| 構想           | <p>所管行政を取り巻く状況を的確に把握し、国民の視点に立って、行政課題に対応するための方針を示す。</p> <p>状況の構造的把握・・・複雑な因果関係、錯綜した利害関係など業務とそれを取り巻く状況の全体像を的確に把握する。</p> <p>基本方針の明示・・・国家や国民の利益を第一に、国内外の変化を読み取り、課としての基本的な方針を示す。</p>   |
| 判断           | <p>課の責任者として、適切な判断を行う。</p> <p>最適な選択・・・採り得る戦略・選択肢の中から進むべき方向性や現在の状況を踏まえ最適な選択を行う</p> <p>適時の判断・・・事案の優先順位や全体に与える影響を考慮し、適切なタイミングで判断を行う。</p>   |
| 説明・調整        | <p>所管行政について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向け、関係者と調整を行い、合意を形成する。</p> <p>信頼関係の構築・・・円滑な合意形成に資するよう、日頃から対外的な信頼関係を構築する。</p> <p>折衝・調整・・・組織方針を実現できるよう関係者と折衝・調整を行う。</p> <p>適切な説明・・・所管行政について適切な説明を行う。</p>  |
| 業務運営         | <p>コスト意識を持って効率的に業務を進める。</p> <p>先見性・・・先々で起こり得る事態や自分が打つ手の及ぼす影響を予測して対策を想定するなど、先を読みながらものごとを進める。</p> <p>リスク対応・・・状況の変化や問題が生じた場合の早期対応を適切に行う。</p> <p>効率的な業務運営・・・業務の目的と求められる成果水準を踏まえ、時間や労力の面から効率的に業務を進める。</p>                                     |
| 組織統率<br>人材育成 | <p>適切に業務を配分した上、進捗管理及び的確な指示を行い、成果を挙げるとともに、部下の指導・育成を行う。</p> <p>業務配分・・・課題の重要性や部下の役割・能力を踏まえて、組織の中で適切に業務を配分する。</p> <p>進捗管理・・・情報の共有や部下の仕事の進捗状況の把握を行い、的確な指示を行うことにより業務を完遂に導く。</p> <p>能力開発・・・部下のコンディションに配慮するとともに、適切な指導を行い能力開発を促すなど、部下の力を引き出す。</p> |