

福島町人材育成基本方針

改訂版

令和2年3月

福島町

1 策定の背景

町は、職員の資質及び能力の向上を目的に、国が定めた「地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針」に基づき、平成12年度に福島町人材育成基本方針を策定し、人材育成基本方針では、町が目指す職員像や具体的な育成方針を掲げ、大きく変化する時代に迅速かつ柔軟に対応できる職員の育成に努めてきたところである。

また、平成17年度には、基本方針の策定から5年が経過したことを受けて、研修事業の基本的な方向性を大きく転換し、「育成型研修」から「自己自発型研修」へ移行するなど、基本方針の抜本的な見直しを図り、「目指す職員像」の実現に向けた取り組みをしている。

なお、今般、第2期福島町人材育成基本方針の策定から10年余りが経過し、時代の流れが大きく変化した、働き方改革、情勢活躍社会等とともに行政ニーズの多様化など社会情勢の変化に柔軟に対応できる職員が求められている。

人口減少が加速化する現在、行政水準、行政サービスの維持向上が課題となっており、町の行政運営を担う職員には、限られた人材の中で職員一人一人が自ら行動・実践できる能力を身に着ける必要がある。

町では、この10年間で30名を超える職員が退職し、世代交代が進む中で大幅に職員が入替っている状況にあり、経験年数の低下とともに平均年齢が下がり若年層の比率が増加している一方で、働き盛りの中堅層職員の空洞化が課題となっている。

このことから、「人事」「研修」を基軸とし、質の高い行政サービスを効率的かつ効果的に提供するための人材育成が急務となっており、将来の町政を担う人材を育て上げるため「第3期福島町人材育成基本方針」を策定するものである。

2 人材育成の必要性

人口減少や地方分権改革など社会情勢を取り巻く環境が大きく変化していく中、職員一人ひとりがまちづくりの主体性をもって自ら行動・実践する能力が求められており、そのための政策形成能力等の向上とスキルアップが必要であり、これら新たな時代を担う職員の育成が課題である。

このため、研修事業の成果を的確に評価するとともに、費用対効果を踏まえ、職場内外研修をはじめとし、総合的な能力開発を推進できる効果的な人材育成を推進する必要がある。

3 目指すべき職員像

町民に納得される行政サービスを提供していくためには、職員一人ひとりが果たすべき役割を認識し、職員一人ひとりが持っている能力を最大限に発揮する環境づくりが重要である。

現在、職員の価値観や業務に対する考え方も多様化している状況にあるが、次のような職員像を目指すよう取り進める。

職員像	具体的な考え方
公務員としての自覚を持ち、町民に対して公正・公平・誠実に対応できる職員	公務員としての高い倫理観と使命感による職務遂行ができる職員の育成
社会情勢の変化や住民ニーズに的確に対応できる職員	町の取組に関心を持ち、国・道や他市町村の動向に注視し、情報収集に努め施策展開できる職員の育成
前例にとらわれず、柔軟かつ積極的に取り組む姿勢、行動力を持った職員	前年同様で良いとは思わず、また、前例を踏襲するだけではなく、業務に対する問題意識を持ち、何が必要なかをしっかり考え実行できる職員の育成
町民の立場で物事を考え、町民と協働して職務に取り組むことができる職員	町民との対話を大切にし、課題を共有し、町民目線で行動し案件の早期解決に丁寧な説明により町民に納得を得られる職員の育成
課題解決に向けてチャレンジする職員	新しい課題に積極的に取り組み、柔軟な発想・工夫により新たな解決方法を見つけ、問題を解決していこうとする職員の育成

4 人材育成の視点

公務員として、法令順守を図るうえで、身に着けるべき地方自治法や公務員法など基礎的な法令を学ぶことが重要である。

法令は、公務員とし置かれた立場を十分認識し、公務員倫理を高める自律の精神を常に意識すべきである。

また、人材育成の土台となる職員の服務義務は、職務遂行に当たって守るべき義務や全体の奉仕者として公共の利益のために、全力を挙げて職務に専念しなければならない。

このようなことを踏まえ、次の視点に立ち人材育成を進める。

(1) 人事管理

人事管理では、新規採用、人事異動、昇任・昇格等により、それぞれの職員の意欲と能力を最大限に引き出し、効率的かつ効果的な人材育成を行う。

①人材の確保

住民ニーズに対応するため、基礎又は専門的な能力の育成とともに、幅広い視野を持ち、社会情勢の変化に柔軟に対応できる意欲のある人材を確保する必要がある。

近年では、渡島檜山町村会主催の採用試験で合格した採用者が少なく、また、中堅層の空洞化への対策として社会人枠の採用を行っている一方で、中途退職者が後を絶たないことから、優秀な人材及び意欲のある職員の確保・育成が課題である。また、専門的な知識・技術を持つ職員の育成も必要であり、先輩職員の知識や経験等の継承を図る必要がある。

②女性職員の登用

女性活躍社会において、政策の立案等など女性の感性やさまざまな視点を反映させるため、意欲と能力のある女性を管理職に登用することが必要である。社会情勢の変化に伴うニーズがますます多様化していく中で、政策形成に生かすため、女性職員のキャリアアップを支援する。

③希望降任制度の活用

平成27年度に策定した「福島町職員の希望降任に関する規程」に基づき、職員自らの意思により降任を希望した場合、これを尊重し、職員の健

康保持及び勤務意欲の向上を図るとともに、組織の活性化を推進するため同制度を活用する。

④人事評価結果の処遇反映

人事管理を進めるうえで、職員一人ひとりの能力や実績を評価し、人事配置や能力開発などに適切に反映することが必要である。

令和2年度より人事評価結果を勤勉手当へ反映することとなるが、「D評価：はるかに及ばない」と判断された職員については、何が不足しているのかを分析するとともに、必要となる研修へ参加させることとする。

(2) 職員研修の充実

職員研修は、毎年度、「福島町職員研修計画」に基づき、多くを指名研修となっているが、多くの職員は、「仕方がなく」「仕事が忙しいのに」といった負の思考が強く、自己の能力開発と考える職員は多くはない。

近年、先進地研修などの自主研修の応募はない状況にあり、自己啓発の意欲に欠ける状態となっている。

また、現在の職員研修計画は、採用年数に応じた指名研修が主な内容となっているが、職員一人ひとりが持てる能力を最大限に伸ばせるような研修制度の検討が必要となる。

職員研修は、人事管理と整合性を図り、研修の基本となる「職場外研修」「職場研修」「自主研修」を柱とし、それぞれの特性を生かした人材育成に努める。

①職場外研修

職場外研修の基本的な考え方は、渡島町村会（以下「町村会」という。）及び北海道市町村職員研修センター（以下「研修センター」という。）が主催する研修へ指名を主として決定する。

・若年層における研修は、町村会が主催する基礎的な研修へ指名を主として決定する。

・中間層における研修は、研修センターが主催する指導能力研修や、町村会が主催する法務・政策研修へ指名を主として決定する。

・管理・監督層における研修は、研修センターが主催する管理能力研修や、人事評価に係る研修へ指名を主として決定する。

・上記以外の研修については、現在、直面している「メンタルヘルス」「人

事評価訓練」「中堅職員の育成」に重点を置き、関係機関が開催する研修には積極的な受講に取り組む。

- ・その他の研修については、必要に応じ検討する。

②職場内研修

職場内研修の基本的な考え方は、民間委託による外部講師の招聘及び先進的な知識を取得した職員が講師となる研修会を開催する。

- ・自主研修により先進的知識を習得した職員は、その成果を発表することとする。
- ・総務課職員は、新規採用者に対する講師となり基礎的な知識を講義する。
- ・外部講師招聘による研修は、総務課において時代に沿った研修を企画することとするが、若年層職員の「接遇」、中堅層の「政策法務」、管理・監督層の「人事評価」が大きなテーマとなっているため、外部講師招聘を進める。

③派遣研修

異なる環境の中での経験を通じ、人的交流や広域的課題の把握し、自ら及び所属組織を客観的に見つめ視野を広げる。

- ・北海道庁及び関係機関への派遣
- ・友好市町への派遣

④自主研修

自主研修は、職員が自らテーマを持って計画を立案し、自主的に新たな能力の開発のため先進事例等の研修など、様々な手法を通じて意欲のある職員を支援する。

- ・道外研修の公募
- ・行政運営に必要となる先進的事例に対する視察研修

5 強化すべき人材育成

第3期福島町人材育成基本方針では、中期的な視点に立ち強化すべき点として、次のとおりと明記する。

- 中堅職員の育成
- 効率的な事務処理能力の育成
- 専門的実務能力の育成

6 職員研修計画

第3期福島町人材育成方針に基づき、その時の実情に沿って充実した職員研修計画を策定するため、前年度の研修成果等を検証したうえで、年度当初に職員研修計画を策定するものとする。