

砂川市人材育成基本方針

平成21年2月

砂川市

人材育成基本方針策定の目的

長引く地域経済の停滞と国による三位一体改革等により、地方自治体を取り巻く環境はますます厳しいものとなり、とりわけ小規模自治体の財政状況は未曾有の危機的局面にあります。

砂川市を取り巻く環境も人口減少が続く中での少子・高齢化の進行、地方分権の進展、厳しい財政状況に対応するための行財政改革の推進、多様化・高度化する市民ニーズへの対応など取り組むべき課題が山積みしています。

これらの課題を解決するためには、組織体制の整備・確立をしていくことが急務であると同時に、職員の人材育成を積極的に進めていかなければなりません。

このような中、誰もが「住んで良かった」と思えるような魅力的で足腰の強い「ふるさと砂川」を創るためには、職員一人一人が全体の奉仕者であることを改めて自覚し、市民福祉の向上のために、柔軟かつ積極的に行動するよう、自らの資質をより一層高め、能力を最大限に発揮していかなければなりません。

これらを踏まえ、これからの時代に求められる職員像を明らかにするとともに、職員一人一人が自覚して職員研修等に積極的に取り組み、能力の向上に努め、組織としてもこれらを支援する職場環境づくりを推進していくなど、これからの人材育成の基本的方向を明らかにするため、「砂川市人材育成基本方針」を策定するものです。

求められる職員像

職員は、市民全体の奉仕者であることを自覚し、市民福祉の向上と公共の利益のために、自らの資質を高め、能力を最大限に発揮し、時代の変化に柔軟に対応していくことが求められることから、育成すべき職員像を次のとおり定めます。

1 市民に信頼され、自立的に行動する職員

地方分権が進展する中、自らの責任において高度化・多様化する市民ニーズを的確に捉え、透明で公正な質の高い行政サービスを効率的に推進していく必要があります。

こうした状況の中、市民と協働でまちづくりを進めていくためには、市民に公正・公平・誠実に対応し、信頼される職員となることが望まれます。

また、市民に理解される政策を実施するためには、職員は自ら積極的に市民活動に参加し、常に市民の視点に立って行政需要の把握に努めることが不可欠となっています。加えて、分権時代における地方自治体は、自らの責任において判断し、対応しなければならず、職員一人一人にも、自ら考え、判断し行動することが求められています。

2 職員としての使命感を持ち、職務を遂行する職員

市民の満足度を向上させるためには、市民に十分な情報公開・情報提供や説明責任を果たすとともに、高い倫理観と人間性豊かな行政運営が必要となります。

また、市民が生きがいと夢を持ち、住み良さが実感できる安らぎと活力あふれる地域社会を形成するためには、職員一人一人が市職員としての誇りと使命感を持ち、職務に遂行していかねばなりません。

3 行政環境の変化に柔軟かつ的確に対応する職員

地方分権の進展などに伴う社会構造の急激な変化によって、地方行政を取り巻く環境が著しく移り変わる中で、今後、行政が直面する諸課題の解決策を自ら創造し、砂川市の特色を生かした施策の展開が期待されます。

そのため、新たな課題に対し、既成の考え方にとらわれず、柔軟かつ的確に対応し行動する職員が求められています。

4 政策形成能力と職務に対する専門知識を持つ職員

市財政の健全化を推進しながら、増加する市民ニーズに応えていくためには、地域の状況を常に把握したうえで様々な課題を発見し、情報を的確に分析して総合的かつ効果的な政策を立案するとともに、専門知識を駆使して実務を的確に処理する職員が必要とされています。

求められる能力

職員に求められる能力は、担当や職責より異なりますが、これからの時代に的確に対応するため、特に向上させなければならない能力及び職責に求められる役割について次のとおり定めます。

1 職員に求められる能力

(1) 政策形成能力

地方行政を取り巻く環境が著しく移り変わる中、地方自治体には自己決定・自己責任を原則とした自治体運営を求められることから、独自の政策を展開していかねばなりません。

そのためには、職員一人一人が、多種多様な大量の情報の中からの情報活用能力の向上と問題発見能力、合意形成能力を身に付け、政策を立案し、他の政策との調整・整合性を図っていかねばなりません。

(2) 政策法務能力

地方分権により地域の独自性を生かした政策を実現していくための条例制定が可能になっていることから、従来の法律解釈などの法令処理能力のみならず、政策を実現させるための政策法務能力の向上が求められています。

(3) 専門実務能力

市民ニーズが高度化・多様化し、職員に求められる知識や技能がより高度専門化してきていることから、職員は行政のプロであることを自覚し、業務を迅速かつ適正に遂行できる専門実務能力の向上を図っていかなければなりません。

(4) 対人関係能力

自己決定・自己責任において政策を展開していくためには、市民の理解と協力が必要不可欠であることから、組織内のコミュニケーションを円滑にし、他者と協調して職務を遂行する能力の向上と市民との信頼関係を構築するコミュニケーション能力が必要となります。

2 職責に求められる役割

(1) 部長職

幹部職員としての自覚を持ち、経営感覚を持って市政の方向性を示し、組織内外の調整及び職員の意識改革を図る。

(2) 課長職

管理者としての自覚を持ち、市政の方向性を所属職員に示し、政策の立案・具体化を図り、部下の育成と指導を行い、職場の活性化を図る。

(3) 課長補佐職

管理者としての自覚を持ち、政策の立案・具体化、部下の育成・指導を補佐し、職場の活性化を図るとともに関係機関との調整に努める。

(4) 係長職

監督者としての自覚を持ち、部下の育成・指導を補佐するとともに業務遂行に当たり現場の責任者として関係機関との調整に努める。

(5) 主任職

これまでの実務経験を活かし、積極的に上司・同僚・後輩職員と連携し、高度な業務を遂行することに努める。

人材育成の具体的な取り組み

人材育成を効果的に推進していくためには、職員一人一人が人材育成の重要性を認識し、各種研修への積極的な参加に心掛ける必要があります。

また、組織としては、それらを支援するための職場風土づくり、職員の能力の育成・活用を図るための人事管理の改善や時代のニーズに合った研修の企画など、組織全体で取り組む必要があることから、次のように具体的な方策を定めます。

1 職員研修

(1) 職場内研修

管理・監督者が所属職員に対し、日常の業務を通じて業務に関連する必要な知識・技術の習得をはじめ問題解決能力の向上や業務に臨む姿勢などを養うため、砂川市職員研修規定に基づく職員研修計画を単年度ごとに策定し、職場内研修を実施します。

(2) 職場外研修

職務上必要な専門的知識や技術等を習得させるとともに、分権時代に的確に対応するための政策形成能力、柔軟に対応できる創造性、問題解決能力の向上を図ることに重点をおき、砂川市職員研修規定に基づく職員研修計画を単年度ごとに策定し、職場外研修を実施します。また、市民に対する情報提供にとどまらず、職員自身の説明能力の向上と業務内容の熟知を目的とした「砂川まちづくり出前講座」を継続して実施します。

2 人事管理

(1) 人材確保

採用試験については、「知識重視の採用」から「人物・適正重視の採用」へ見直しを行い実施していますが、今後も有能な人材の確保に向けて、さらに見直しを進めていきます。

(2) 人事評価

人事評価は、人事関連諸制度の中核をなすものであり、組織目標を達成し、市民福祉の向上を実現させるとともに、職員の能力の向上と育成を図るための手段として位置付け検討していきます。

(3) 職員提案制度

公共の利益増大と公務能率の向上を図るため既に制度化されていますが、今後においても職員より積極的な改善意見の提案を求め、参加意欲の高揚を図ります。

3 職場環境の整備

(1) コミュニケーションの活性化

組織や職場の体質・雰囲気は、職員の学習意欲に大きな影響を及ぼします。

管理・監督者は、所属部署の業務の進捗状況を常に把握し、個人に掛かる負担軽減と業務を図る上で必要な職場環境整備を職務の一つとして認識することが必要なことから、課・係内会議の定例化を推進し、職場における学習風土の醸成を図ります。

(2) 健康管理体制の充実

職員が能力を最大限に発揮するためには、心身の健康が保たれていることが必要不可欠であることから、総合健診・定期健診による疾病の早期発見、早期治療及びメンタルヘルス面への対策を図ります。また、職員衛生委員会の定例開催に努め、健康等に関する情報の収集を行い、職員に対し健康増進等に向けた情報の伝達に努めます。

人材育成の推進体制の整備

人材育成を効果的に推進していくためには、具体的な取り組みとして掲げた職員研修の充実、人事管理制度の構築、職場環境の整備を図るとともに、全職員が意欲を持って取り組むことが重要です。

また、管理・監督者自身が人材育成を担っているという自覚と部下に対する適切な指導、さらには人材育成を支える体制の整備が重要となります。

1 職員の役割

人材育成の基本は、職員一人一人が人材育成の重要性を認識し、主体性を持った意欲と向上心がなければ有能な職員の育成は望めません。

組織の中で、一人の職員が意欲的に取り組むことにより、他の職員を刺激して組織全体の意識が高まり、相互啓発的な雰囲気を醸成することで組織内の学習風土づくりの役割を担うこととなります。

2 管理・監督者の役割

管理・監督者は、所属職員の職務遂行を直接指導する立場から、あらゆる機会を捉えて的確に指導・助言を行うことが必要です。

自らの行動が職員の意欲や職場の雰囲気に大きく左右することを十分に認識するとともに、部下に大きな影響を与える存在であることを自覚し、組織における人材育成担当者としての役割を果たさなければなりません。

3 組織の役割

人材育成を効果的に推進していくためには、組織の果たす役割が非常に重要であり、長期的な視点から系統だった職員の育成を行うための総合的な施策を展開していくことが重要です。

時代のニーズに即した研修の充実や職場環境の整備を進めるとともに、人材育成の観点から人事管理制度を構築し、適切に運用していくことが必要となってきます。