

北本市 人材育成基本方針

平成 17 年 3 月
北 本 市

1 人材育成基本方針策定の背景と考え方

(1) 人材育成基本方針策定の背景

平成12年4月に施行された地方分権推進一括法により、地方自治体の自己決定権が拡充され、地方分権は本格的な実行段階に入りました。

地方分権の進展とともに、地方自治体には、自己決定・自己責任の原則のもと活力ある豊かな地域社会づくりに向けて、自立する政策自治体の実現が求められています。

一方、地方行財政を取り巻く環境は、少子高齢化や高度情報化等の進展による市民生活の急激な変化、市民の価値観や生活様式の多様化に伴う新たな行政需要の発生、景気低迷と経済社会の先行きに対する不透明感、さらには地方財政における大幅な財源不足と借入金残高の増加等ますます厳しい状況となっています。

そして、こうした地方行財政を取り巻く環境の変化に伴うさまざまな問題への対応を迫られている自治体職員には、日常業務の遂行に必要な知識・技能だけでなく、効率的・効果的な行政運営に必要な経営感覚、地域の特性を活かした創造的な政策の企画・立案能力など幅広い能力が求められています。

このことから、人材の育成を効果的に進め、職員が持つ可能性や能力を最大限に引き出し、一人ひとりの職員が意欲と情熱をもって職務に取り組み、住民の役に立つ人材として職員を育成することが必要となっています。

このような状況を踏まえ、本市では、分権時代に相応しい人材育成の充実を図るため、育成すべき職員像を明らかにし、長期的、総合的な観点から人材育成を効果的に進めるための指針として「北本市人材育成基本方針」を策定するものです。

(2) 人材育成の考え方

社会経済の成熟化に伴い、住民の行政ニーズが高度化・多様化するとともに、情報公開や住民の行政参加が活発化するなど、行政に対する住民の意識は大きく変化しています。本市職員に求められる資質・能力についても、組織・機構のスリム化や外部委託の導入など行財政改革の推進に伴って、ますます高度化・専門化していく傾向にあります。

こうした中で、自治体が市民の期待に応え、的確な運営をしていくためには、職員一人ひとりが意欲と情熱を持って職務に取り組み、市民の役に立つ人材として職員を育成していくことが重要であるとともに、自己決定・自己責任の原則のもとで本市の特性を活かした新しい価値を創造していく能力を備えた人材の育成が必要となっています。ただし、人材育成とは、ひとつのかたちに職員を押し込もうとするものではありません。職員には、担当した仕事を円滑かつ確実に遂行する職員、新しい課題を発見して施策や事業を創り出す職員、困難な事業に努力と忍耐を発揮できる職員、説得や交渉に長けた職員などさまざまな能力を持つ職員がおり、それぞれに貴重な人材です。

人材育成にあたっては、職員一人ひとりの個性を尊重し、職員がその個性に基づいて能力を発揮し、組織がその職員を適時、適材適所において活用することが必要であると同時に、個々の能力を結集して組織全体の力として発揮することが重要です。

本方針では、職員が仕事を通して自己成長・自己実現を目指すことにより、組織が活性化し、市民の満足度を高めることができるとの基本的な考え方に立ち、計画的な人材育成と職場の活性化に取り組むものとします。

2 北本市の求める職員像

変革の時代を乗り越え、ずっと暮らし続けたいまち、きたもとを創造するために

本市職員の資質としては、職員一人ひとりが公正・公平で「全体の奉仕者」としての自覚を持ち、住民の理解が得られるよう情報の提供に努め、積極的な説明責任のもと行政の透明性を高めながら、「市民感覚」の視点に立った行政運営に取り組むことが求められています。

また、限りある財源でいかにして北本市の未来を切り開いていくか、地域資源を有効活用し、バランス感覚とコスト意識を持って効率的な行政経営をしていくための経営感覚と先見性が求められています。

さらに、前例にとらわれずに、行政のプロとしての専門知識と精神力・行動力をもって、新たな課題に挑戦していくチャレンジ精神が求められています。

本基本方針では、求める職員像として次に掲げる職員の育成を目指すものとします。

職員像 1

自己の変革のために、常に高い意欲と向上心を持って、新たな課題に挑戦する職員

職員像 2

常に問題意識を持ち、広い視野と過去にとらわれない、大胆かつ柔軟な思考能力を持った職員

職員像 3

個々の分野に習熟し、優れた専門的知識を備え、プロ意識・プロ思考を持った職員

職員像 4

コスト意識と経営感覚を持って、自らの責任で職務を遂行し、説明責任を果たす職員

職員像 5

職務遂行にあたっては、チームワークを大切にし、協調性をもって他の職員とともに考え行動できる職員

職員像 6

市民から信頼される高い倫理観と使命感を持って、市民とともに考え行動できる職員

3 人事管理による取り組み

【人事管理の基本方針】

長期的な視点に立った職員の能力開発を行うために

組織の活力を高め、進展する地方分権、行政の高度化、多様化、専門化などに的確に対応していくためには、職員一人ひとりの能力や潜在能力を十分に活用していくことが求められており、人事管理において職員の能力開発、人材育成の視点より明確に位置づけることが重要な課題となっています。

このため、人材の確保をはじめ、職員一人ひとりの能力・適性を見極め、適正な職員配置につなげる人事異動、人材育成に主眼をおいた人事考課制度、自己申告制度の充実、人事交流や派遣等による幅広い視野の養成などを長期的なビジョンに基づいて計画的に進める必要があります。

1 人材の確保

職員採用にあたっては、広く人材を求め、豊かで柔軟な思考を持ち、熱意のある優秀な人材を確保するため、総合的かつ適切な人物評価ができるような選考方法の開発に努めるものとします。

2 人材の活用

地方分権の進展に伴い、高度化、多様化する行政需要に対応できる人材を育成していく必要があることから、職員の能力や適性を活かした人材活用、人材育成を行うため、職員の任用、研修、勤務評定等を有機的に結びつけ、経歴管理の充実を図るものとします。

さらに、能力、実績、適性を重視した年功にとらわれない昇任管理を行い、女性職員については、能力の活用を図るため積極的に多様な分野への登用を推進するものとします。

3 人材の評価

能力、実績に基づく評価手法を取り入れ、勤務評定とリンクさせるなど、人材育成に主眼をおいた人事考課制度の定着化に取り組むものとします。

4 倫理性の確保

市民から信頼される市役所の実現を図るため、情報公開の推進や説明責任の実践と共に、公務に携わる者としてより高い倫理性を確保する必要があることから、北本市職員倫理規程の遵守を徹底するものとします。

4 職員研修による取り組み

【職員研修の基本方針】

市民の視点に立ち、自ら考え、自ら行動する職員を育成するために

職員研修については、職員の資質向上を目指し、自主研修、一般研修、派遣研修の3本の柱により取り組んできましたが、地方分権の時代に対応し、行財政改革を進め総合振興計画に示すまちづくりを推進していくためには、情報公開の推進、政策形成過程の透明化、効率的な行政運営、市民と行政のパートナーシップの形成に努める一方で、職員一人ひとりのさらなる能力開発及び意識改革を図ることが重要です。

このため、職員研修では「市民の視点に立ち、自ら考え、自ら行動する職員」を育成するため、分権化時代に相応しい高度な専門能力、政策形成能力、経営感覚、市民との協働を行っていくための合意形成能力を養成していくことを目標とします。

ポイント1

地方分権が進展する中で、ますます高度化、複雑化する行政需要に対応するためより高い専門知識、専門能力及び幅広い視野を有するとともにチームワークを大切にする職員の育成に努めるものとします。

ポイント2

地方分権の進展に対応するため、時代とともに変化し、多様化していく住民ニーズを的確に把握して課題を設定し、解決策を立案する能力（政策形成能力）を有する職員の育成に努めるものとします。

ポイント 3

自治体は、経営体であるとの視点に立ち、常にコスト意識、スピード感覚、危機管理意識を持って行政経営に当たる経営感覚を有する職員の育成に努めるものとします。

ポイント 4

限られた財源の中でさまざまな施策を推進していくためには、市民と行政とが良好なパートナーシップを形成し、相互理解を深めていくことが必要であることから、市民との対話、折衝を通して理解、合意を形成していく能力を有する職員の育成に努めるものとします。

5 職場環境づくりによる取り組み

【職場環境づくりの基本方針】

職員のやる気を引き出す職場環境づくりのために

自治体は人によって成り立つサービス業であり、人に投資しなければサービス業は発展しません。優れた人材の育成を効率的に行えるかどうかは、その組織の人を育てる環境と風土にかかっています。

求める職員像に掲げる「挑戦する職員」「柔軟な思考能力を持った職員」「プロ意識を持った職員」「説明責任を果たす職員」「市民と協働する職員」を目指して人材育成を行っていくためには、人事管理における基本方針、職員研修における基本方針に加えて、それらを効果的に運用していくための職場環境づくりや人材育成に前向きに取り組む職場風土が必要です。

ポイント 1

職員が意欲的に仕事に取り組めるよう自由な意思疎通のできる職場環境の整備に努めるものとします。

ポイント 2

組織目標、行政情報の共有化を図るため政策情報、トップの方針、決定事項などの速やかな周知・伝達に努めるものとします。

ポイント 3

職員のやる気、自己啓発意欲を育てる職場風土の醸成に努めるものとします。

ポイント4

メンタルヘルスの推進を図り、職員が心身ともに健康で働ける職場環境づくりに努めるものとします。