

天城町人材育成基本方針



令和2年7月1日

天城町役場 総務課

天城町人材育成基本方針

現在の少子高齢社会及び人口減少や国際化、情報通信技術が急速に進む中、新たな行政課題と多種多様な町民ニーズに即応し、迅速かつ適正な行政サービスが求められています。

地方自治体は構造改革や地方分権により真に主体性を持った行政運営が求められており、職員自らの責任において社会の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう体質を強化することが重要です。そのためには、職員一人ひとりの多様な潜在能力を最大限引き出し、職員資質の一層の向上を図り、限られた職員と財源を有効に活用する必要があります。

このような行政環境の中で、「全体の奉仕者」として公務員倫理の徹底と政策形成能力や創造的能力、法務能力等の研さんを行い、時代に的確に対応できるよう人材育成基本方針を次のとおり策定します。

1 学習的風土づくり等の総合的取組の推進

人材育成は、職員自らの主体的な取組みと任命権者及び管理監督者から様々な学習機会を与えられることにより、大きな効果を上げられることから、次のような環境整備を図っていく。

(1) 公務員倫理の徹底と職場の学習風土づくり

- ア 公務員倫理の徹底を図り、全体の奉仕者としての自覚と、町民に信頼される職員として必要な教養と見識を高めていく。
- イ 職場の環境を職員の自発的な学習の機会として捉え、自己啓発に対する各種支援措置の充実及び学習成果の施策への反映を図る。
- ウ 職場研修及び自主研究グループ活動をはじめとする自己啓発の成果について、庁議等の場を利用して発表の場を設け、全庁的にその成果の普及を図る。

(2) 系統だった人材育成の確立

- ア 人事管理の中で様々な職場をバランスよく経験させることで視野の拡大、知識及び技術を幅広く習得させていく。
- イ 意向申告書を可能な限り人事に反映させ、計画的な人事管理を行うことにより、職務意欲の向上を図り、系統だった人材育成を推進する。
- ウ 行政の全体目標と職員の個人目標をリンクさせ、「計画」(プラン)・「実行」(ドゥ)・「評価」(チェック)・「改善」(アクション) のマネジメント手法に沿って実行する目標管理制度の導入を推進し、職員の士気高揚と業務の効率性を追及していく。

2 職員研修の充実

職員研修には、職員自らが自発的に取り組む自己啓発、上司や先輩職員が仕事を通じて行う職場内研修、日常の職場を離れたところで実施する職場外研修があるが、それぞれの特性を踏まえて研修内容の充実を図り、積極的に職員を参加させていく。

また、専門的で共通の研修については、徳之島三町連携の下、合同で実施するなど効率的な研修体制を推進していく。

(1) 自己啓発の具体的方策

自己啓発は人材育成の基本であるが、職員の自主性に委ねるだけでなく、主事免許、検定試験、通信教育等の紹介や斡旋等を行うことにより、免許資格等を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、支援策も検討していく。

(2) 職場内研修の具体的方策

職場内研修の実施主体は各職場の管理監督者（課長、課長補佐、主幹、係長）であることから、職場内研修の必要性を十分に認識するとともに課内ミーティングの積極的な活用等を通じて職場内研修を実施し、仕事に必要な知識・技能・問題解決能力等の向上について、部下の指導育成を推進する。

(3) 職場外研修の具体的方策

ア 意向申告書に基づく職員の研修意向を踏まえ、町職員研修規程に基づく研修計画に可能な限り反映させるとともに幅広い研修計画とし、積極的にその推進を図っていく。

イ 広域的な共同研修により、他町との情報交換、人的交流を図ることにより、幅広い問題意識の向上を促進し、その解決策を探っていく。

ウ 専門的、先進的な行政手法の習得や幅広い視野の涵養のため、人事交流を積極的に推進するとともに、常に時代の変化に即応した高度、専門的な研修を行っている自治大学校、市町村職員研修所等への派遣研修を推進していく。

エ 情報通信技術が急速に進む中、自治体組織の形、業務の進め方、町民サービスの提供等大きく変化している。自治体においても、時代の要請に応じた適切かつ柔軟な情報化施策を推進する必要がある、このような環境に即応できる職員の階層別研修を推進していく。

3 人材育成推進体制の充実

人材育成を効果的に推進するためには、職場環境、人事管理等の改善や研修の充実を図るとともに、職員一人ひとりが意欲を持って自己啓発に取り組むことが重要である。

また、管理監督者は、職員の能力開発の必要性を認識し、それぞれの能力や性格に応じた指導を行う立場にあり、その取組姿勢が職員個々の意識、職場環境に大きな影響を与えることから、管理監督者も率先して自己啓発に努めるとともに人材育成担当部門の機能強化・職員及び管理監督者に対する研修体制を一層強化していく。

4 天城スタイルの確立

- (1) AMAGI VISIONの視点に立った町づくり
- (2) 「賑やかな過疎」の視点に立った町づくり
- (3) ONE TEAM ONE HEARTの視点に立った町づくり

郷土を愛する、「わっきゃが町あまぎ」を愛する心と世界自然遺産登録候補地の豊かな自然環境や文化を守り、次世代に継承するために職場内外での環境教育研修を推進する。

5 男女共同参画社会の推進

職場内外の研修等を通じて、女性管理職の育成を積極的に行うとともに、人事管理等の計画的な運用に努める。

6 町民と協働による地域づくり

職員が町民との対話の場に積極的に参加し、地域の課題を町民と同じ目線でもとらえ、町民と協働による地域づくりを進めるよう意識改革を推進する。

具体的な研修項目

1. 職場内研修

研修項目	目 的	対 象 者
新規採用 職員研修	地方公務員及び社会人としての自覚と公務の特殊性を認識するとともに地方自治法、地方公務員法、条例等の理解を深め、日常業務に必要な基礎知識を習得する。	新規採用職員
中堅職員 研 修	係長を補佐する立場にある主任等の認識を深め、業務を的確に推進する能力と事務改善に対する意識の向上を図る。	中 堅 職 員
人材育成 研 修	町行政の推進に積極的に取り組み、常に問題意識をもって業務に対処するとともに専門的知識や技術の習得に努める	全 職 員
OA研修	パソコン研修を積極的に取り組み、庁内ランの活用等、情報の共有化を図り、効率的かつ効果的な職務を遂行し、ペーパーレス化を推進する。 また、情報技術が進む中で、時代の要請に応えうる専門職員の育成とともに高度情報化を活用できる職員の育成に努める。	全 職 員

2. 職場外研修

研修項目	目 的	対 象 者
新規採用 職員研修	公務員としての基本的な心構えや職務遂行上、必要な知識、技能、態度を修得させ、職場への円滑な適応力を養成する。	新規採用職員
一般職員 研 修	第1部研修 初級職員として職務遂行に必要な広い知識、技能を習得させ、担当業務を正確かつ的確に処理する能力の向上を図る。 第2部研修 中堅職員として職務遂行に必要な高度な知識、技能を習得させるとともに企画力、問題解決能力等の能力の向上を図る。 第3部研修 係長を補佐する立場にある主任等の役割について自覚を高め、上司の代行、後輩の指導、他の組織等との調整等の能力の向上を図る。	第1部（採用後 3～5年の職員） 第2部（採用後 7～9年の職員） 第3部（採用後 12年以上の職員）

中堅職員 研 修	地方自治体の中堅職員として職務を遂行するため必要な基本的考え方を中心に、中堅職員の果たすべき役割、責任を学ぶ。	採用後5年以上の女性職員
管理監督 者研修	第1部研修 監督者としての自覚を高め、仕事の管理や部下職員の育成などに関する基本原則を体系的に理解させるとともに問題解決のための実践的能力の向上を図る。 第2部研修 監督者としての役割と責任を自覚して、組織を効率的に管理運営するとともに、職場を活性化するために必要な専門的知識と問題解決能力等の向上を図る。 第3部研修 管理者としての意識、自覚を高め、正しい管理の知識、技能等を養い、行政目標を達成するための政策を効果的に推進する上で、必要な判断力と管理運営能力の向上を図る。	第1部(係長級) 第2部(課長補佐級) 第3部(課長級)
技能労務 職員研修	公務員としての自覚を持たせるとともに、職務遂行に必要な知識、技能及び態度を修得させ、担当業務を的確に処理する能力の向上を図る。	技能・労務職員

3. 派遣研修

研修項目	目 的	対 象 者
県との 人事交流	職員の事務処理能力及び技術の向上を図るために、県職員との人事交流及び県職員派遣研修を推進する。	全 職 員
自治大・学校	社会経済情勢が大きく変化していく中で、情報量も多く、高度な研修を受講できるとともに幅広い人間形成が期待できることから、継続的な入校を推進する。	30歳以上45歳未満の係長級以上
技術職員の 専門研修	技術職員の専門的研修に積極的に参加させることにより、効率的で効果的な事業の推進を図る。	技 術 職 員
企 業 等 派遣研修	担当職員の企業等への実践的な研修を推進し、職員の能力開発に努める。	担 当 職 員