

宮城県市町村自治振興センター人材育成基本方針

(平成20年3月3日策定)

目 次

はじめに

I 人材育成の基本的な考え方

- 1 方針策定の趣旨
- 2 目指すべき職員像
- 3 職員に求められる能力

II 人材育成の方策

- 1 職員の能力開発
- 2 人事管理

III 人材育成推進体制

おわりに

はじめに

宮城県市町村自治振興センター（以下「センター」という）は仙台市を除く宮城県内の市町村で構成する一部事務組合であり、構成市町村職員の研修を共同処理することを主な目的として設立されました。センターでは、構成市町村から派遣された職員が研修を企画、運営しています。派遣された職員は、2年間から3年間のローテーションを組み、センターの職務に従事し、その後派遣元の市町村に戻るようになります。また、職員の身分は派遣期間中センターと派遣元の身分を併任し、服務等についてはセンターの関係規程を適用することとされています。

I 人材育成の基本的な考え方

1 方針策定の趣旨

総人口減少社会が到来し、国、地方ともに極めて厳しい財政状況の下で、地方分権が推進されています。市町村は自らの責任において、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応し、住民福祉の向上を図ることが求められています。そのためには、住民に最も身近な行政を担う市町村職員が職務に精励し、一層の資質の向上を図り、持っている可能性や能力を最大限に発揮する必要があります。

センターでは市町村職員の資質の向上、能力の開発を目的として研修を実施し、センターの職員はその企画と運営に携わっています。研修の企画と運営は、受講する市町村職員の行政への取り組みや意欲の喚起に大きな影響を及ぼし、ひいてはその市町村の行

政サービスの水準をも左右します。このような重要な役割を担うセンターの職員は、日々自己の能力の開発、資質の向上に努めることが極めて重要です。このため、その道標として人材育成基本方針を策定します。

2 目指すべき職員像

市町村職員の研修を企画、運営する職員は、市町村職員と同一の視点で職務を遂行することが求められます。したがって、目指すべき職員像は市町村職員の職員像と異なるものではありません。すなわち、宮城県市町村職員研修所が研修方針のなかで「求められる職員像」として示しているように、センターの職員としても、分権時代にふさわしい地域社会のあり方や行政組織の構築に向けて諸問題を発見、考察しながら、解決策を見出し、実践することが求められています。そのためには、地域社会や行政全般を俯瞰しつつ専門的な知見と現場感覚を備え、公共的な価値観と公正な判断能力を身につけなければなりません。そして、住民とともに充実感や達成感を分かち合い、住民が幸せになるために働くことに生きがいを感じて、日々努力と研鑽を続け、住民福祉の向上に努める必要があります。

これらのことを踏まえ、センターは市町村職員の研修の企画、運営を担う人材として、次のような目指すべき職員像を掲げます。

(1) 住民の視点を持ち、住民ニーズを先取りできる職員

これからの行政を担う職員には、住民と行政との協働という考えが不可欠であり、住民とともに歩んでいける職員が求められています。

(2) 将来に対する問題意識を持ち、環境変化に適応できる職員

市町村を取り巻く状況は日々変化し続けています。時代の流れを的確に捉え、その変化に柔軟にかつ弾力的に対応できる職員が求められています。

(3) 情熱と使命感を持ち、意欲的に行動できる職員

センターの職員として、誇りと情熱、そして高い志をもって職務に取り組むことが、市町村職員、ひいては住民からの信頼を確立する上で最も重要です。

3 職員に求められる能力

目指すべき職員像を実現するためには、相応の能力が必要となります。職員に求められる能力は、職位、担当業務の内容、具体的状況等により異なりますが、次の3つの能力に集約され、それらを身につける必要があります。

(1) テクニカル・スキル(仕事に関する知識・技術)

担当業務を遂行するために必要な専門知識、技術のことで、経験や教育訓練によって習得できる能力です。

(2) ヒューマン・スキル(対人能力)

部下の指導、育成能力や、住民などとの対外折衝能力のことで、基本的な部分と

しては接遇能力、コミュニケーション能力など、応用的な部分としてはリーダーシップ、説得、交渉能力があげられます。

(3) コンセプチュアル・スキル（問題発見・解決能力）

テクニカル・スキル、ヒューマン・スキルを除いた総合的な能力をいい、主に企画力、問題解決能力、調整力などがあげられます。特に、分権時代においては、住民ニーズを的確に把握し、施策に反映できる政策形成能力が重要になってきます。

Ⅱ 人材育成の方策

人材育成は狭義の意味での研修だけでなく、人事管理全般を通じて、体系的に行うことが重要です。研修を通じて能力を開発し、意欲を喚起し、その能力を最大限に発揮できるような人事管理を行うことで、効果的な人材育成が達成できるものと考えられます。

1 職員の能力開発

研修は、職員自身が自発的に取り組む自己啓発、職場において上司、先輩等が仕事を通じて行う職場研修（OJT）及び日常の職場を離れて実施する職場外研修(OffJT)の3つの柱がありますが、それぞれの特性を踏まえ、連携させながら、研修内容の充実、多様化を図り、総合的な能力開発を推進します。

(1) 自己啓発

人材育成は、本人の意欲、主体性があるのはじめて可能となるものであり、自己啓発は人材育成の基本です。職員は、社会経済状況の変化や住民の要望、市町村職員の意見等に十分に注意を払い、幅広い視野と知識を養うなど絶えず自己啓発に努める必要があります。

センターは、財団法人東北自治研修所、宮城県公務研修所とともに東北自治総合研修センターに入所しており、図書、研修用視聴覚教材などの研修備品が整備されています。その恵まれた環境を活かしながら、自己啓発を促します。

(2) 職場研修（OJT）

職場研修は、日常的に職員個人の特性に応じたきめ細やかな指導ができることから、人材育成の中心的手法であり、学習的な職場風土の醸成にも効果的です。研修の企画や運営に際しての高度な専門的知識や優れた技術の習得には、職場での豊富な実務経験や上司や先輩からの適切な助言や指導が不可欠です。今後とも、職場研修を人材育成の重要な柱と位置付け、積極的に取り組みます。

(3) 職場外研修(OffJT)

職場外研修は、本来の職場から離れて行われる研修であり、一定期間集中的に行うことが可能であるため、職務を遂行する上で必要な知識や技術を体系的に学習したり、高度な専門的知識や技術を学習する際には効果的な手法です。また、研修受講者と交流し、相互啓発や視野の拡大、自己のレベル確認の場としても役立ちます。

センターで行う研修では、時代の最新の情報をもたらす講師や市町村の現場で活躍する職員等との交流の機会に恵まれていることから、その機会を積極的に活用し、相互啓発等に努めます。また、全国的な研修専門機関である市町村職員中央研修所や自治大学校等の外部研修機関等へ派遣することにより、研修講師の養成や研修技法の習得、最新の情報の収集にも努めます。

2 人事管理

人事管理の目的は、人材を獲得し、育成し、適材を適所に配置することにあります。

市町村職員の研修を企画、運営する職員は、人材育成に関し優れた見識を持ち、燃える情熱と高い志を備えた職員でなければなりません。このため、人材の獲得である派遣協議にあたっては、派遣元市町村の人事担当者と綿密な協議をし、人材の確保に努めます。

また、職員一人ひとりの能力や実績を公正かつ適正に評価することは、職員の能力を開発し、意欲の向上を図るうえで極めて重要です。公正で客観的な人事評価が確立できるよう評価手法等について、職員の派遣元市町村との綿密な協議を行いながら検討していきます。

さらに、経験による能力の開発や活用は人材育成の主要な手段のひとつであることから、様々な担当業務をバランスよく経験させ、職員の潜在能力の開発や職務能力の向上を図ります。

Ⅲ 人材育成推進体制

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

人材育成に取り組む管理監督者の姿勢は、職員の意欲や職場環境に大きな影響を及ぼします。管理監督者は、そのことを自覚し、自己啓発や職場研修、職場外研修などを積極的に取り組み、学習的風土づくりに努め、効果的な人材育成を総合的に推進します。

おわりに

市町村行政は住民にとって最も身近な行政であるため、その担い手である市町村職員の資質や能力は、そこに生活する住民の幸福感や満足度に大きな影響を及ぼします。人材の育成こそが市町村が抱える困難の克服につながり、これからの地域社会を豊かにし、住民福祉の向上をもたらす大きな力となります。市町村職員の研修の企画、運営を職務とするセンター職員は、その職責の重要性を自覚し、誇りと自信をもって、職務にあたるのが肝要です。