

杉戸町人材育成・確保基本方針

令和6年3月 改定

I 杉戸町人材育成・確保基本方針とは

杉戸町人材育成・確保基本方針とは、人材を伸ばすマスタープランとして長期的な計画として位置づけられるものです。平成11年度に町民の信頼と付託に応え、時代の変化に対応出来る能力・資質を備えた職員の育成と活力ある職場環境を目指すため、杉戸町人材育成基本方針を策定し、職員の人材育成に取り組んできました。

本方針は平成20年度に改定をしておりますが、改定後、地方公務員法の改正に伴う定年引上げの実施など、近年の行政を取り巻く環境が変化していることから、前回の改定から15年を経過した現在の人材育成基本方針を改めて見直すこととしました。

今回の改定では、人材確保や職場環境の整備についての内容を追加していることから、名称を「杉戸町人材育成・確保基本方針」に変更し、日々変化していく行政課題に対応するための人材育成や幅広い人材の確保、職員の能力を最大限に引き出し、職員一人一人がやりがい・成長実感を得られ、多様な働き方を受け入れる職場環境づくりを推進するための方針を定めています。

II 目指すべき職員像

本町が、様々な行政課題に対して柔軟に対応していくためには、行政機関として組織力を高めていくことが重要になってきます。

「組織は人なり。」と言われるように、どのようなことでも、始めるのも「人」であれば、動かすのも「人」です。つまり、「人材」を「人財」にしていかなければなりません。組織を構成する職員一人一人が、自ら考え、目標を持ち、努力をすることによって、組織全体の能力も高まり、町民の信頼と負託に真に応えることが出来ます。

そこで、職員全員が目指すべき職員像として、次の5つを掲げます。

1. 行動の一つ一つが、町民から信頼される職員

全体の奉仕者としての高い志に加え、行政は最大のサービス業との意識の下に「笑顔であいさつ」を心がけるとともに、説明責任を果たし、きめ細かい住民サービスを提供することにより町民から信頼される職員

2. 改善意識やコスト意識を持ち、変化を恐れない職員

向上心を持ち、前例踏襲にとらわれることなく、課題解決に向けて効率的かつ費用対効果の高い方法を模索し続ける職員

3. 町民との協働の中で、自らの役割を十分に果たせる職員

事業実施にあたり、町民感覚を持ち積極的に地域に出向き、町民の期待に応え、役割と責任を町民とともに分かち合うことの出来る職員

4. 幅広い知識を持ち状況判断に優れた職員

各分野において一定の専門知識を有し、柔軟な思考で物事を捉えることで、マルチタスクに対しても臨機応変な対応ができる職員

5. 心身ともに健康で意欲的な職員

仕事をする上で基本となる心身の健康保持に努め、常に前向きな姿勢で業務に取り組む職員

Ⅲ 求められる能力

職員に求められる主な能力は次のとおりです。

求められる能力	主事級	主任級	主査級	主幹級	課長級
コミュニケーション能力	◎	◎	◎	◎	◎
自己管理能力	◎	◎	◎	◎	◎
タイムマネジメント能力	◎	◎	◎	◎	◎
折衝・交渉能力	◎	◎	◎	◎	◎
デジタル技術活用能力	◎	◎	◎	◎	◎
リスク管理・危機管理能力	◎	◎	◎	◎	◎
業務改善能力	◎	◎	◎	◎	◎
指導・育成能力	○	○	◎	◎	◎
政策立案能力	○	○	◎	◎	◎
政策決定能力			○	○	◎
組織運営能力・組織管理能力			○	○	◎

□コミュニケーション能力

挨拶を基本とした接遇が身につけており、報告・連絡・相談等の場面においてスムーズな意思疎通を図ることができる能力

□自己管理能力

心身ともに健やかであるよう努めるとともに、明確な目標を持つことでモチベーションを維持する能力

□タイムマネジメント能力

スケジュール管理を適切に行い、優先順位をつけながら計画的かつ効率的に業務を遂行する能力

□折衝・交渉能力

職場内外における対人折衝・調整能力、また説明能力

□デジタル技術活用能力

デジタル技術について十分に理解し、効果的に活用する能力

□リスク管理・危機管理能力

災害等において、危機が生じる前にリスク回避に努めるとともに、危機が発生した場合の被害を最小限に抑える能力

□業務改善能力

前例にとらわれず、創意工夫を重ねながら、業務を改善する能力

□指導・育成能力

組織の目標達成のために、部下が意欲的に行動出来るように働きかけ、組織を活性化させる能力

□政策立案能力

社会情勢の変化を察知し、地域の新たな課題を発見するとともに、特性にあった効果的な政策を企画・立案出来る能力

□政策決定能力

政策の妥当性を総合的に判断し、手法・方法を判断出来る能力

□組織運営能力・組織管理能力

組織の目標達成に向けて計画を推進し、人材や職場環境の管理を行う能力

IV 人材育成

◆ 職員を育てる人事管理

人事管理は、採用から退職に至るまでそれぞれの職員が持つ資質を把握し、組織内で職員の意欲と能力を最大限に発揮することで、組織全体の力を高め、活性化することにあります。人事評価制度の効果的な運用や適材適所の人事配置等を実施しながら職員の育成を行っていきます。

(1) 人事評価制度の効果的な運用

人事管理において、職員の職務意欲の向上を図るには、公平で公正な人事評価が求められます。そのため、いわゆる年功序列ではなく、「意欲的に仕事に取り組み、結果を出した職員が報われる人事管理」を基本に本町の実態に即した、人事評価制度の運用を行います。

(2) 適材適所の人事配置

自己の適正や能力について考え、職場内での意欲・能力を高めることが出来るよう、「自己申告制度」を活用する等、一層の適材適所の人事配置に努めます。

(3) 人事制度の充実

① 「育成型ジョブローテーション」の実施

採用後一定期間に、多くの部署・職務を計画的に経験させることによって、広

い視野と能力を開発し、自己の適正を発見させキャリア形成に活用出来るように努めます。

②「複線型人事制度」の実施

社会のデジタル化や行政ニーズの高度化・多様化により、専門職の職員配置が重要視されるようになってきていることから、専門職の適切な配置に努めます。

(4) 定年引上げに伴う 60 歳以降の職員の適正配置及び活用

地方公務員法の改正に伴い、職員の定年が令和 5 年度から令和 13 年度までに段階的に 65 歳まで引き上げられます。能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、60 歳以降の職員の有する知識、技術、経験等を次の世代に継承するために適切な人員配置を実施します。

◆ 職員の能力を伸ばす研修

職員研修とは、地方公務員法第 39 条に、「職員には、その勤務能率の発揮及び増進のため研修を受ける機会が与えられなければならない」とあり、町民サービス向上のために、組織としては職員が積極的に取り組める体制を整え、受身の研修ではなく職員一人ひとりが自発的に研修を受けるようにしていきます。

(1) 自己啓発の推進

自己啓発は、職員が自主的に自己の能力開発に取り組むことであり、人材育成の基礎ともいえるべきものです。職員は、常に自己の能力を最大限に引き出す努力をしていく必要があります。

(2) 職場内研修 (OJT)

OJT は職場内における日常業務に直結し、職員一人ひとりの個性や特性に応じて、細やかな指導・助言が可能であり、職員の能力開発に極めて有効な手段です。有効性については、所属を管理・監督する所属長等の業務に対する姿勢が大きいため、組織として積極的な OJT の実施に努めます。

(3) 職場外研修 (OFF-JT)

職場外研修とは、本来の職務とは離れた形で行う研修であり、研修担当課が実施する研修や自治人材開発センター等への派遣研修があります。

研修担当課による研修について、社会の変化により必要なスキルも変わっていくことから、その習得を目的として集合研修を計画的に実施します。講師については外部講師の活用だけでなく、内部講師の養成に努め、外部研修等で得た知識

や手法を実際に活用する機会を提供します。

派遣研修は、短期間で集中的に知識や技術を習得することが出来ます。また、他の自治体職員と共に受講することにより、意識の向上等の効果が期待出来ます。その他に先進的な手法を学ぶため、埼玉県や先進自治体との人事交流等についても進めていきます。

V 人材確保

◆ 創意工夫による多様な人材確保の実現

本町では行政ニーズに合わせて様々な職種の採用を行っていますが、教養試験を中心とした従来の試験方式では人材の確保が困難となっていることから、積極的な情報発信や試験方式の工夫等により有能かつ多様な人材確保につなげていきます。

(1) 積極的な情報発信

採用情報について、本町ホームページや広報誌への掲載に留まらず、彩の国さいたま人づくり広域連合主催の市町村職員採用合同説明会への参加や町単独の説明会の開催等により幅広く周知します。

(2) 試験方式の工夫

電子申請による申込受付や町独自の試験方式の導入、試験日程の工夫等により、多様な人材に受験を希望してもらえるよう努めます。

VI 職場環境の整備

◆ 職員が能力を最大限発揮できる職場環境づくり

職場環境の整備は、職員が能力を発揮するうえで大変重要です。職員一人一人が心身ともに健康で意欲的に仕事に取り組むことで組織が活性化し、より良い住民サービスを提供できるような環境整備を推進していきます。

(1) 働きやすい職場の風土作り

職員が発言・行動しやすく、お互いにサポートしながら勤労意欲を高めるような風土を醸成します。また、職員がワーク・ライフ・バランスを保つことが出来るよう、休業・休暇の取得促進を図ります。

(2) 健康管理の充実

職員が意欲的に仕事に励み、能力を発揮するため心身ともに健康であるということが大切です。そのために、「健康は自分で守る」というような自らの健康管理を進めながら、病気の予防や対策への組織的な支援を充実させ、健康診断・相談体制やメンタルヘルス・生活習慣病等の情報提供等、職員が職務に専念出来るような健康管理体制づくりに努めます。

(3) メンター制度の導入

職員が仕事及び生活全般に関して先輩職員に相談できる体制を整備することにより、職場への適応、キャリア意識の醸成及び多角的視点の習得を支援するとともに、先輩職員の部下育成能力及びキャリア意識の向上を図ります。