

新 美浜町人材育成基本方針

「考える職員」「元気な職員」
「美浜を愛する職員」 の育成を目指して



平成20年9月1日

美 浜 町

目 次

第1章 今なぜ人材育成が必要なのか？

1 人材育成の背景	
(1) 行政を取り巻く社会環境の変化	1
拡大・複雑化する行政需要	
地方分権の進展	
行政への関心の高まり	
(2) 行政スリム化の時代	2
財政環境の悪化	
定員適正化の推進	
ストレス要因の増加	
(3) 行政に課された命題	3
2 人材育成の意義と必要性	
(1) 人材育成の意義	4
(2) 人材育成の必要性	4
3 これまでの人材育成の経緯	
(1) 国の行財政改革推進のための指針	6
(2) 旧人材育成基本方針の検証	6
4 人材育成の現状と課題	
(1) 職員意識調査結果に見る現状と課題	8
(2) 住民意識調査結果に見る現状と課題	10

第2章 人材育成の方針

1 施策の体系等	
(1) 基本目標	11
(2) 施策体系	11

第3章 目指すべき美浜町職員のすがた

1 目指すべき職員像の明確化	
(1) 行政のプロとしての高い意識をもつ「考える職員」	12
(2) 豊かな人間性を持ち行動する「元気な職員」	12

(3) 住民から信頼される「美浜を愛する職員」	12
2 職員に求められる能力の明確化	14

第4章 人材育成の具体的施策方策

1 優秀な人材を確保する	
(1) 職員採用方針の明確化	16
試験方法等の見直し	
公正な採用選考の徹底	
(2) 適時・適切な職員の任用	17
民間企業経験者等の採用	
任期付職員等の採用	
非常勤職員等の任用	
2 職員の能力を“高める”	
(1) 職員研修の充実と強化	18
基本方針	
職場内研修の充実	
職場外研修の充実	
交流・派遣等の推進	
(2) 人事評価制度の適正な運用	20
人事評価制度見直しの必要性	
基本的な見直し方針	
(3) 自己啓発の支援	22
3 職員の能力を“活かす”	
(1) 人事異動等の適正な運用	23
配置換えにおける経歴管理等の活用	
自己申告制度の充実と有効活用	
昇任制度の適正な運用	
退職勧奨制度の適正な運用	
(2) 人を育てる職場づくり	26
管理監督職員の役割	
チームワークを高め信頼し合える職場づくり	
情報を共有できる職場環境づくり	
意欲を持って働ける勤務条件等の整備	
(3) 組織・職場目標の明確化	28
(4) 健康で快適に働ける職場環境づくり	29
過重労働や偏った業務負荷の抑制	
時間外勤務の縮減と休暇取得の奨励	
健康づくりに対する意識の強化	
メンタルヘルス対策	

(5) 地域に貢献する職員の育成 31

第5章 推進体制の整備等

1 体系的に人材育成を進める 32
 (1) 推進体制の整備等
 (2) 人材育成担当部門の役割の明確化

【参考】

策定の経過 33



第1章 今なぜ人材育成が必要なのか？

1 人材育成の背景

(1) 行政を取り巻く社会環境の変化

拡大・複雑化する行政需要

少子高齢化社会や高度情報化社会の急速な進展、経済諸活動のグローバル化、更には、多様・高度化する住民ニーズに対応するため、行政需要はますます拡大・複雑化する傾向にあります。

増える仕事

地方分権の進展

地方分権時代が本格化する中において、市町村は、物心両面において、従来の国や県への依存体質から、自ら決定し、自ら責任を負い、住民への説明責任を全うするという、より自律性の高い行政運営を行うため、意識と体質の転換を図らなければなりません。

重い責任

また、国や県の行財政改革等に伴い、市町村への事務移譲が積極的に進められており、より専門性の高い行政体制を確保することが求められています。

行政への関心の高まり

情報化の進展や交流の推進などにより、多様な価値観を持ち、高度なサービスを求める住民が増え、行政への参画意識も高まっています。

一方では、行政や公務員に対して大変厳しい目が向けられています。

今後協働によるまちづくりを推進するためにも、法令遵守や公務員倫理の意識を高め、より自律性の高い行政体質への更なる改善を図っていかねばなりません。

厳しい視線



(2) 行政スリム化の時代

財政力の低下

財政環境の悪化

社会経済情勢の低迷や国の財政改革の影響等により歳入が減少する一方、少子高齢化社会への対応など新たな行政需要が拡充し続ける中において、本町の財政状況は、財政構造の弾力性が急速に悪化するなど極めて危機的な状態にあります。

今後は、「最少の経費で最大の効果」という究極の行政運営に、組織が一丸となって真剣に取り組まなければなりません。

【財政指標の推移（普通会計）】

（単位 / 千円・%）

項目	平12	平13	平14	平15	平16	平17	平18	平19 (見込み)
財政力指数	0.777	0.765	0.795	0.840	0.872	0.879	0.858	0.841
経常収支比率	75.2	77.7	78.7	83.7	82.7	88.3	93.40	97.4
実質公債費比率	-	-	-	-	-	14.0	15.2	15.9

財政力指数：自主財源の豊富さを示す指標。「1.00」を超えると普通交付税が不交付となる。
経常収支比率：財政構造の弾力性を示す指標。「100」に近づくほど財政に余裕がなくなる。

職員の減少

定員適正化の推進（少数精鋭の組織へ）

本町は、全国類似団体との比較において、人件費・物件費等の適正度と定員管理の適正度は下位に位置し、更なる定数の削減を推進し行政コストの削減を図らなければなりません。

項目	財政力	財政構造の弾力性	人件費・物件費等の適正度	給与水準の適正度	将来負担の健全度	公債費負担の健全度	定員管理の適正度
指標	財政力指数	経常収支比率	人口1人当人件費・物件費等決算額	ラスパイルズ指数	人口1人当たり地方債現在高	実質公債費比率	人口1,000人当たり職員数
単位		%	円		円	%	人
美浜町	0.86	93.40	226,502	90.10	428,586	15.20	18.79
類団内平均	0.59	88.60	139,240	93.30	442,637	13.80	9.90
類団内最大	1.62	106.50	362,452	100.90	1,556,667	28.50	27.70
類団内最小	0.16	61.20	90,213	79.90	50,616	2.50	5.82
類団数	69	69	69	69	69	69	69
類団内順位	9	49	63	14	34	38	66

【市町村財政比較分析表（平成18年度普通会計決算）】

健康の保持

ストレス要因の増加

競争原理の導入、過重労働、労働環境の悪化、高度業務への挑戦等によるストレス等に起因して、近年メンタルヘルス問題が顕在化する傾向にある中、職員の健康を保持増進させることについても組織の重要な課題としてその対策が強く求められています。

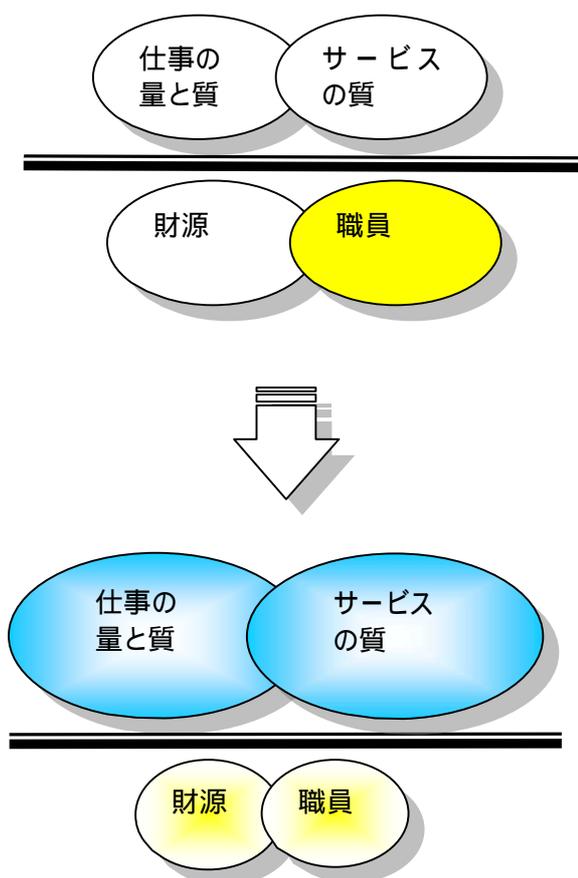
(3) 行政に課された命題

行政需要が拡大し専門化する一方、スリム化を余儀なくされるこれからの行政には、

少ない人員と財源で、
より多くの専門的業務を処理し、
より質の高いサービスを提供する。

という究極の命題が課せられています。

イメージ



担うべき仕事は増えより専門的になり、サービスの質もより高度なものが求められる。

反面、その担い手である職員は減り、財源も減少する。

担い手である職員にかかる負荷がますます増大する。

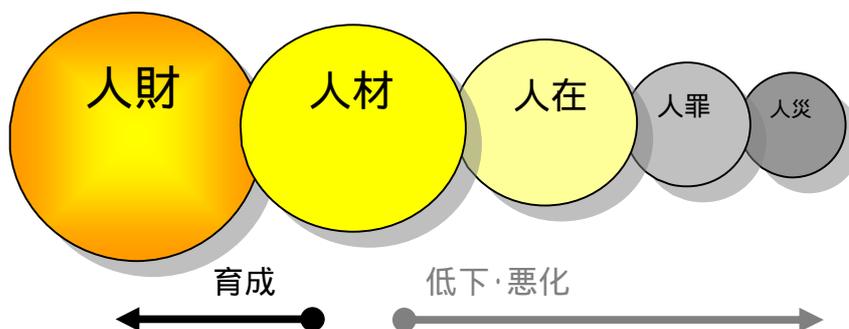
2 人材育成の意義と必要性

(1) 人材育成の意義

時代や社会の情勢が変われば行政課題もそれに応じて常に変化し、それに伴って、行政を担う者に必要とされる能力も変化していきます。

行政運営は「人」「もの」「金」「情報」という要素で構成されていますが、このうち「人」だけが自らを変える可能性を有しており、また、「人」の能力と意欲によって「もの」「金」「情報」の価値を変え得る力を有しています。言い換えれば、人的資源、即ち高い能力と意欲を持ち、人間的にも優れた職員をいかに育成していくかということが、財政の健全化、行政の水準やサービスの質（程度）を大きく左右することになるのです。

行政を担う職員一人ひとり、このことをしっかり自覚し、積極的な自己変革と主体的な能力開発に努め、「人材」を「人財」へと育て、組織を更に成熟させていかなければなりません。



(2) 人材育成の必要性

行政スリム化の時代、「少ない人員と財源で、より多くの専門的業務を処理し、より質の高いサービスを提供する」という命題に対処するためには、

- 担い手である職員力を育成し活用する。 (人材育成等)
- 担うべき業務の点検を踏まえ、合理化を推進する。 (行政評価等)
- 公共サービスの新たな担い手を育成する。 (協働の推進等)

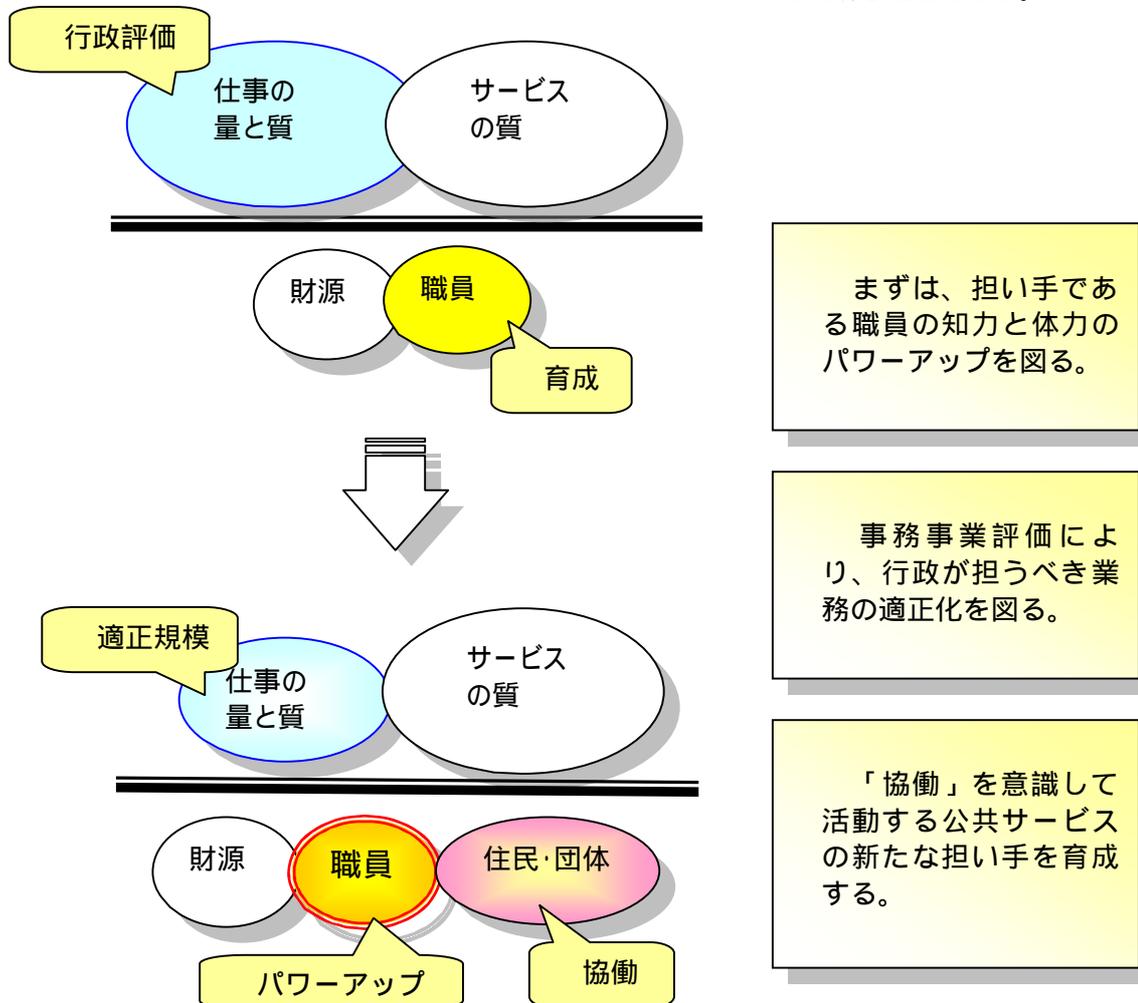
という方策が主に考えられます。

とりわけ、職員力の育成・強化・活用は、行政評価や協働を推進するに当たっての前提となるものであり、まず最初に取り組まなければならない課題です。

また、財政健全化のためには、歳入を計って歳出を抑制することと併せて、お金を確保しそれを遣う「人」を育成することこそ重要なことなのです。

「少ない人員と財源で、より多くの専門的業務を処理し、より質の高いサービスを提供する」ための対応イメージ

この図は、行政の立場での対応イメージを、特化して表現したものです。



「職員数削減」による定員適正化の推進と併せて
「人材育成」「行政評価」「協働」を進めなければ、
行政サービスの低下を招くとともに、
一部の職員に大きな負担を強いるおそれがある。

仮に200人の職員がいるとして、
職員一人ひとりが、今より1割パワーアップすれば、
新たに20人を増員したことに値する。

3 これまでの人材育成の経緯

(1) 国の行政改革推進のための指針

地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針
 (旧自治省：平成9年11月14日付自治整第23号)

各地方公共団体が職員の能力開発を効果的に推進するため、人材育成の目的、方策等を明確にした人材育成に関する基本方針を策定するよう求めた。

地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針

(総務省：平成17年3月29日付総行整第11号)

平成16年6月の地方公務員法の改正により「研修に関する基本的な方針」を定めることについて法律上の責務とされたことを踏まえ、人材育成に関する基本方針を策定し、人材育成の観点に立った人事管理、職場風土や仕事の推進プロセスの改善等を行うことにより総合的な人材育成に努めるとともに、能力や実績を重視し、公正かつ客観的な人事評価システムの構築に引き続き積極的に取り組むよう求めた。

(2) 旧人材育成基本方針の検証

美浜町職員人材育成基本方針	
策定時期	平成11年9月1日
基本方針	「地方分権の時代に対応できる職員へ」
取組事項	総合的取り組みの推進 <ul style="list-style-type: none"> ・職場の学習的環境づくり ・系統だった人材育成の確立 ・仕事を進める過程の工夫・活用 職員研修の充実・多様化 <ul style="list-style-type: none"> ・自己啓発 ・職場研修及び職場外研修 人材育成推進体制の整備等

国の行政改革推進のための指針の要請を受けて策定したが、担当課内部で策定したこともあり、職員への周知・浸透は不十分であったと思われます。

また、各取組事項の達成評価は、職場外研修のうち県自治研修所への派遣研修については概ね評価が得られたものの、その他の事項については未だ不十分で、特に「系統だった人材育成の確立」に関しては評価が低く、更なる推進・強化が求められています。

職員研修の実績

1 職場内研修

(平成11年度～平成19年度：9年間)

(単位：回、人、円)

研修名勝	実施回数	延受講者数	総経費	参考
管理監督者研修	7	326	904,223	
接遇等研修	10	344	1,183,000	
法令研修	5	130	850,000	
法制執務研修	6	103	0	
健康管理研修	1	208	0	
その他研修	7	667	0	
計	36	1,778	2,937,223	

2 派遣研修

(1) 福井県自治研修所(平成16年度～平成19年度：4年間)

研修種別	派遣回数	延派遣者数	総経費	参考
新採用職員研修	21	36	旅費のみ	
職員一般研修	25	63	〃	
管理者等研修	9	24	〃	
パワーアップ研修	45	162	〃	
計	100	285		

(2) その他研修機関(平成11年度～平成19年度：9年間)

派遣先	派遣回数	延派遣者数	総負担金	参考
市町村アカデミー	3	3	102,057	
全国市町村国際文化研修センター	5	6	68,000	
計	8	9	170,057	

4 人材育成の現状と課題

職員の仕事満足度や能力活用度は概ね良好だが、課題として、目標共有化など人事制度の更なる適正化が必要である。また、対人適応力の高い「対話型職員」の育成が求められている。

現在の、職場の状況や職員の意識を確認するとともに、住民の皆さんの行政や職員に対する意識を認識することは、改善の必要性に気付く契機となります。この“動機付け”こそが、人が育ち、職場が変わるために必要なことです。

(1) 職員意識調査結果に見る現状と課題

職員意識調査

実施期間 平成19年10月22日～11月2日
 対象者 全職員(222人) 嘱託・臨時職員を除く。
 回収数 212(回収率:95.5%)

仕事にやりがい(充実感・達成感)を感じているか

回答分類	人	割合
大いに感じている	37	17.5%
ある程度感じている	143	67.5%
あまり感じていない	27	12.7%
全く感じていない	0	0.0%
その他	5	2.3%
計	212	100.0%

大半の職員は、「やりがいを感じている」と回答しているが、職位別に見ると、主査級・主事級職員については約20%の者が「感じていない」と回答している。

自分の能力が生かされていますか

回答分類	人	割合
十分生かされている	23	10.8%
生かされている	147	69.3%
生かされていない	25	11.8%
全く生かされていない	3	1.4%
その他	14	6.7%
計	212	100.0%

大半の職員は「能力が生かされている」と回答しているが、主事級職員の約25%の職員が「生かされていない」と回答している。

必要とする（取得したい）知識、能力等は何か（複数回答）

回答分類	人	回答割合
実務の専門知識	156	73.6%
情報機器に関する知識	104	49.1%
接遇・対人対応能力	100	47.2%
事務・財務処理能力	89	42.0%
町の行政に関する情報	83	39.2%
法務に関する知識	70	33.0%
経済・社会情勢の知識	64	30.2%
その他	90	
回答者実数	212	

やはり実務に直結した専門知識の習得を求める回答が多い。
また、保育士を中心に、情報機器や接遇・コミュニケーション能力の向上を希望する回答が多い。
また、町の情報や日常関係することの多い事務や財務に関する知識の取得を希望する回答も多い。

意識改革（能力開発）に効果的なものは何か（複数回答）

回答分類	人	回答割合
適正な人事異動	170	80.2%
職員研修	87	41.0%
人事評価の適正な運用	81	38.2%
上司等からの助言	67	31.6%
能力主義による昇任	65	30.7%
職員派遣・交流	57	26.9%
情報の共有	52	24.5%
その他	188	
回答者実数	212	

職位や職種に限らず「人事異動」が意識改革に大きな影響を与えていると感じている。
また、「職員研修の充実」のほか、「人事評価の適正な運用」についても全体的に効果的であると感じている。
一方、「能力主義」については、職位・職種にかなりの意見のばらつきが見られる。

組織を活性化させるために効果的なことは（複数回答）

回答分類	人	回答割合
目標明確化・政策共有	144	67.9%
職員の意識改革	131	61.8%
管理職等の指導力	124	58.5%
組織の簡素合理化	81	38.2%
健全な財政運営	76	35.9%
事務事業の評価検証	71	33.5%
住民参画型行政運営	46	21.7%
その他	54	
回答者実数	212	

職位や職種に限らず「組織目標・方針の明確化、政策の共有化」が最も効果的であると回答している。
また、「職員の意識改革」が重要だとする一方、「管理職等の指導力」に期待する割合も比較的高い。更に、組織、財政、事務事業等に係る行革推進を挙げる回答も多い。

注：「回答割合」とは、回答者実数に占める当該回答を選択した者の割合を示す。
(以下同じ。)

(2) 住民意識調査結果に見る現状と課題

住民意識調査

実施期間 平成19年11月1日～11月31日
 対象者 住民(224人)
 ・性別 (男:101)(女:119)
 ・年齢 (39歳未満:62)(40歳以上:162)
 ・職業 (会社員:64)(自営業:30)(他:130)
 実施方法 行革推進委員(45人)がインタビュー等により調査

職員の接遇やサービスについて

回答分類	人	割合
良い	134	59.8%
普通	26	11.6%
悪い	29	12.9%
その他	32	14.3%
無回答	3	1.3%
計	224	100.0%

好印象を持たれている方が多く、特に、最近良くなってきているとの意見が多く寄せられている。

一方、「個人差がある」「入りづらい」「笑顔と思いやりが足りない」等の意見も少なからず寄せられている。

職員の印象(イメージ)について

回答分類	人	割合
良い	97	43.3%
普通	25	11.2%
悪い	72	32.1%
その他	22	9.8%
無回答	8	3.6%
計	224	100.0%

「親切」「最近良くなった」との肯定的イメージがある一方、「暗い」「元気がない」「話しかけづらい」「無愛想」「プライドが高く事務的」等の否定的な意見も多く、接遇場面の好印象に反して、職員のイメージは決して良好とは言えない。

行政に期待することについて

回答分類	人	割合
企画政策	53	23.7%
まちづくり	26	11.6%
行政改革	62	27.7%
福祉	28	12.5%
教育	4	1.8%
産業	5	2.2%
生活基盤	1	0.4%
その他	23	10.3%
無回答	22	9.8%
計	224	100.0%

「無駄の排除」「住民視点」「計画性」「心の満足度」「若者の定住」「自立」など行政改革の推進や政策・まちづくりに関する要請が多い。

また、子どもや高齢者にやさしいまちづくりを求める声も多く、ハード整備よりもきめ細かなソフト施策の充実により、まちに元気と活力を呼び起こすことを期待する傾向が伺える。

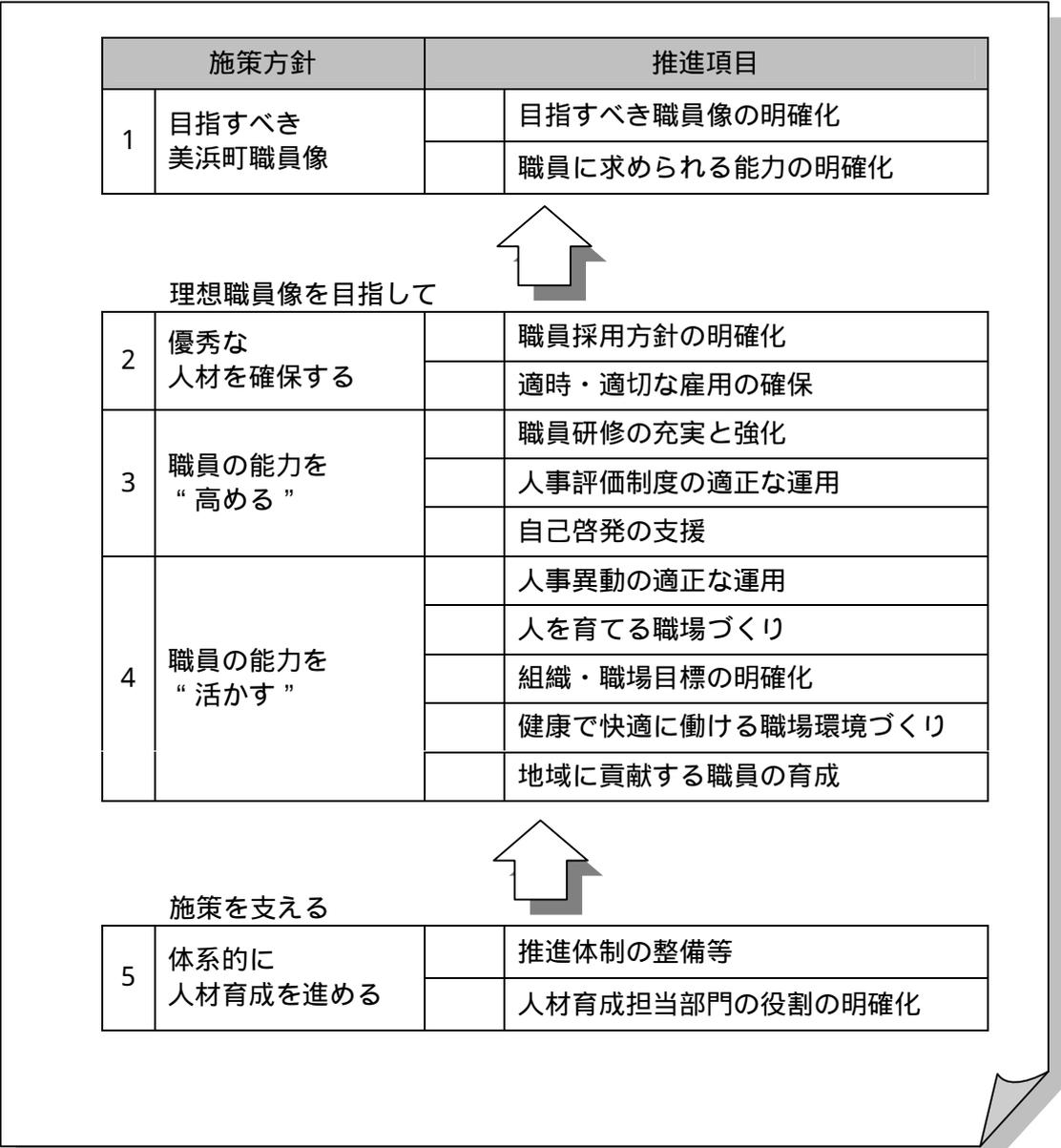
第2章 人材育成の方針

1 施策の体系等

(1) 基本目標

「考える職員」「元気な職員」
「美浜を愛する職員」 を育成する。

(2) 施策体系



第3章 目指すべき美浜町職員のすがた

1 目指すべき職員像の明確化

目指すべき職員像

行政のプロとしての高い意識を持つ「考える職員」
豊かな人間性を持ち行動する「元気な職員」
住民から信頼される「美浜を愛する職員」

(1) 行政のプロとしての高い意識を持つ「考える職員」



(具体的な行動例)

慣習や前例にとらわれない。
社会の動きを正確にとらえ、課題を発見する。
高いコスト意識を持ち、効率性を重んじる。
常に能力の向上に努める。

(2) 豊かな人間性を持ち行動する「元気な職員」



(具体的な行動例)

柔軟な思考力と対応力を持つ。
対人適応力やコミュニケーション能力に優れている。
職場内外において、円滑な人間関係を築く。
広い視野と創造力を持つ。
機動力を発揮して、課題解決に当たる。

(3) 住民から信頼される「美浜を愛する職員」



(具体的な行動例)

美浜で働くことに誇りと喜びを持つ。
組織内や庁舎内でなく、
町全体が仕事のフィールドだという意識を持つ。
住民の声に耳を傾け、住民の視点で考え行動する。
住民との協働を重視する。
公務員倫理を遵守し、住民から信頼される。
地域でも活躍する。
常に町に関する情報や話題に興味を持つ。

職員意識調査

美浜町職員として求められる理想像は（複数回答）

回答分類	人	回答割合
柔軟な思考力と対応力を持つ職員	155	73.1%
広い視野と創造力を持つ職員	99	46.7%
課題解決等に対し、機動力を発揮する職員	83	39.2%
美浜町で働くことに誇りと喜びを持つ職員	76	35.9%
前例にとらわれず、組織と仕事を変革する職員	70	33.0%
対人対応力に優れ、円滑な人間関係を築く職員	70	33.0%
住民の視点で考え、住民から信頼される職員	68	32.1%
コミュニケーション能力や調整力を発揮する職員	67	31.6%
その他	233	
回答者実数	212	

職位に限らず、「柔軟性」「対応力」「コミュニケーション能力」「調整力」等の対人適応能力の必要性を感じている職員が多い。

また、「広い視野」「創造力」「コスト意識」「プロ意識」等を持って、前向きに課題解決に当たり、組織を改革する能動的な職員像が浮かび上がっている。

更に、「町に誇りと愛着を持つ」「住民の視点で考える」等、仕事のフィールドを、行政内部ではなく町に置くことの必要性を広く職員それぞれが感じているようである。

住民意識調査

(総数：224人)

どのような職員を求めますか（記述意見から抽出）

回答分類	件
親切的な職員	34
明るい職員	24
笑顔で対応する職員	15
やさしい職員	12
話しやすい職員	10
誠実な職員	9
責任感の強い職員	8
元気な職員	8
思いやりのある職員	6
さわやかな職員	4

態度や接遇の観点から職員の理想像を見つめる意見が全体の約60%に上った。

一方、「積極性」「説明力」「創造力」「プロ意識」「情報力」等、能力に関する意見も多い。

2 職員に求められる能力の明確化

基本理念

職に求められる能力や育成方針を明らかにし、
それに応じた人材育成策を適時・適切に実行する。

職	給料級	行政組織規則における役割	育成方針	基本的事項	能力等区分	求められる能力・資質等
課長級	6	町長及び副町長の命を受け、課の事務を掌理し、所属の職員を指揮監督する。	能力「発揮」期	方針や方向性の決定 責任の所在	組織経営能力	課題・目標設定力
						状況適応力（柔軟性）
						組織運営力
					分析思考能力	責任感
						判断力
						リーダーシップ（指導・統率力）
人材活用能力	考課能力（公平性）					
	対人対応能力	交渉・折衝・調整力				
住民貢献能力	倫理意識・協働意識					
課長補佐級	5 4	課内事項の総合企画及び調整に関する事務について課長を補佐し、当該事務を整理する。	能力「発揮」期	組織マネジメント 方針や方向性の分析設計 改革や改善の中核	組織経営能力	課題・目標認識力
						コスト意識
						職場・職員環境の分析・対応力
						業務の整理・調整力
					業務処理能力	課題発見・対処・解決力
						業務処理能力
					情報活用能力	業務処理能力
						情報収集・整理分析・活用力
					創造改革能力	情報収集・整理分析・活用力
						改善・改革意識
分析思考能力	改善・改革意識					
	課題整理・対処力					
人材活用能力	課題整理・対処力					
	コーチング力（人材育成力）					
対人対応能力	コーチング力（人材育成力）					
	説得力					
住民貢献能力	説得力					
主査級	3	上司の命を受け、特に命じられた事務を処理する。	能力「拡充」期	率先垂範して、施策を実効推進 実行の中核 実行のモデル	業務処理能力	機動力（即応力）
						業務処理力（ポイントスピード）
						業務整理力（優先度仕分け）
					情報活用能力	業務整理力（優先度仕分け）
						情報収集・活用力
					創造改革能力	情報収集・活用力
						企画・創造力
					分析思考能力	企画・創造力
						提案・意見具申
					対人対応能力	提案・意見具申
積極性（意欲・向上心）						
住民貢献能力	積極性（意欲・向上心）					
	課題発見・分析力					
対人対応能力	課題発見・分析力					
	説明力					
住民貢献能力	説明力					
	表現力					
住民貢献能力	表現力					
	自律性・協働意識					

職	給料級	行政組織規則	育成方針	基本的事項	能力等区分	求められる能力・資質等
主事級	2 1	上司の命を受け、事務に従事する。	↑ 能力 『開発』 『育成』 期	組織貢献	組織貢献能力	協調性（チーム貢献力）
						セルフコントロール力
				多様な業務を経験	業務処理能力	元気さ
						素直さ
				自己の適性を発見	情報活用能力	誠実さ
						機動力（即応力）
					創造改革能力	情報機器活用力
						情報収集力
分析思考能力	積極性（意欲・向上心）					
対人対応能力	自己啓発					
住民貢献能力	課題発見・対処（気づき）力					
	コミュニケーション（接遇）力					
	規律性（モラル）・協働意識					

本表は、「発揮能力評価」に関して、課長級、課長補佐級及び主査級職員を対象に、平成19年3月に実施したアンケートの結果を集約したものです。



第4章 人材育成の具体的施策方針

1 優秀な人材を確保する

(1) 職員採用方針の明確化

基本方針

定員の適正化に配慮しつつ、
将来の組織運営を見据えて、適時に必要な人材の確保を行う。

職員数の削減は、大きな行政課題の一つですが、

将来の組織運営のために、極端な年齢等の段差を生じさせないこと。
毎年定期的に採用機会を提供し、優秀な人材を安定して確保すること。
組織のマンネリ化防止と職場に刺激を与えること。

などのために、長期的視点に立ち、必要数や退職者数等を十分精査した上で、適時に必要な人材の確保を行うことは非常に重要なことだと思われまます。
特に、比較的变化の少ない公務の現場においては、新しい職員の加入は、組織の活性化には欠かすことができない要素であるといえます。

試験方法等の見直し

これまで、第1次試験については、福井県町村職員統一採用候補者試験実施委員会（福井県町村会）に委託し実施しており、第2次試験については、本町において作文試験及び口述試験等を独自で実施してきました。

今後は、第1次試験については他の町と共同し、優秀な人材を確保するため、より適正で効果的な試験方法や実施時期等について検討することとします。

また、第2次試験等については、知識はもとより「元気」「考える」「美浜を愛する」等の視点から人物重視の選考方法へと改善を図るなど、受験資格や試験方法等の見直しを検討します。

公正な採用選考の徹底

職員の採用選考に当たっては、人を人として見る人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重することを原則とします。

また、任用条件や採用基準に合った全ての人が応募できるという制度を確立し、更に、応募者の持つ適性や能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかのみを判定の基準とすることを前提とします。

(2) 適時・適切な職員の任用

基本方針

民間経験者、任期付職員、非常勤職員などの任用について、業務の必要や職場の状況等に応じて、適時・適切な任用を行う。

民間企業経験者等の採用

民間企業の経験者は、即戦力として計算ができるだけでなく、民間的な視点での有効な業務改善が期待できるなど、職場の活性化にも寄与することが考えられることから、必要に応じて、社会人を対象とした採用試験を実施することについて検討します。

任期付職員等の採用

平成16年の法改正により、専門的分野以外においても、一般職の任期付職員の採用（原則3年、最長5年）ができるようになり、本町では、これまでに2人の任用を行いました。

今後においては、短時間勤務職員の任用等を含めて、公務の能率向上や定員の適正化を図るため、運用方法や活用できる分野等を見極めながら効果的な任用のあり方を検討します。

任期付職員

次のような業務に従事させる場合に採用ができる、任用期間の定まった職員。（条例の定めが必要）

一定の期間内に終了することが見込まれる業務

一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務

上記の業務に（任期付職員でない）職員に従事させる場合に、その職員が行っていた業務

短時間勤務職員

任期付職員のうち、勤務時間の短時間のもの。窓口延長等サービスの提供体制を充実させる場合等に任用できる。

非常勤職員等の任用

職員定数の削減を余儀なくされる中、職員の負荷を軽減し、住民サービスの水準を維持するためには、非常勤職員（嘱託）や臨時職員の任用は必要不可欠なものとなっています。

今後においても、必要な職や必要な期間・時間等に応じて、適時・適切に非常勤職員等の任用を行うこととします。

2 職員の能力を“高める”

(1) 職員研修の充実と強化

基本方針

基本方針

「考える職員」「元気な職員」
となるための動機付けを行い、行政のプロを育成する。

職員研修の充実・強化により…、

- ・ 行政のプロとして、常に能力の向上に努め、コストや政策目標等を常に意識し行動する「考える職員」を育成します。
 - ・ コミュニケーション能力や情報活用能力などに優れ、柔軟な思考力と対応力を持つ人間性豊かな「元気な職員」を育成します。
- 人材を開発し、動機付けを行うための研修体系を確立します。
研修内容の職場等への還元（実績の共有化・効果的報告）を徹底し、研修を一過性のものとし、事後体制の確立を図ります。

職場内研修の充実

職員としての「基本的能力」を習得させるため、
職員ニーズに応じた研修を適時・適切に提供する。

基本的な知識・技術・態度等を広く習得させることを目的とします。
職責と職種に応じた実務型研修の充実を図ります。

接遇・コミュニケーション・説明力・説得力など、対人対応力向上のための研修を充実・強化します。

政策・企画力形成のための研修を充実します。

行財政事務に関する知識向上のための研修を充実します。

職員ニーズを踏まえ、情報機器取扱い研修等を実施します。

保育士・保健師・技能職員等に対する研修機会の充実を図ります。

職場外研修の充実

専門的知識の習得や交流による動機付け・課題発見を促進させる
ため、あらゆる研修機会を活用する。

専門知識を深く習得させるとともに、新しい分野に関する情報収集や技能習得を目的とします。

また、他団体職員等との交流により、改革・改善への動機付けや課題発見を促進させることを目的とします。

- 福井県自治研修所への計画的派遣を推進します。
- 市町村職員中央研修所（市町村アカデミー）、全国市町村国際文化研修所への派遣を奨励します。
- 他市町村職員との交流や研修機会の充実を図ります。
- 派遣基準を明確にします。
- 職場内研修との連携を図ります。
- 研修内容を職場で活用するための体制を確立します。
- 各課等が主管する研修制度（機会）や講演会等を積極的に活用します。

交流・派遣研修の推進

**視野拡大や意識改革のため、
国県等への交流・派遣研修の推進に努める。**

職場外研修の一つである国県等への交流・派遣研修は、本町以外の組織の仕事のやり方などを知ることができ、また、組織外の人たちと共に学び意見を交換できる貴重な場であることから、視野の拡大や意識の改革を図るだけでなく、本町にもいろいろな情報をもたらしてくれます。

また、自分自身はもとより、自分の組織や町を客観的に見つめなおす絶好の機会となります。

これらの利点を踏まえて、国や県、他の地方公共団体等への派遣研修の推進に努めます。

職員意識調査

今後、充実させるべき研修は（複数回答）

回答分類	人	回答割合
専門技術（知識）習得研修	109	51.4%
説明・説得力向上研修	81	38.2%
接遇・コミュニケーション向上研修	78	36.8%
政策・企画力形成研修	78	36.8%
民間企業への派遣研修	51	24.1%
他市町村への職員派遣・交流	49	23.1%
行財政事務に関する知識向上研修	49	23.1%
法制能力向上研修	48	22.6%
その他	118	
回答者実数	212	

保育士、保健師、看護師及び技能労務職員のほか主事級職員を中心に、専門技術（知識）習得研修を求める回答が多い。

一方、職位や職種に関らず、説明・説得力向上や接遇・コミュニケーション能力向上の重要性・必要性を感じている職員が多いことも伺える。

更には、民間企業や他市町村への交流・派遣を求める回答も少なからず上がっている。

(2) 人事評価制度の適正な運用

基本方針

人材の育成を目的とした、
納得性の高い評価システムを構築し運用する。

人事評価制度見直しの必要性

民間同様、職務・職責・実績等を公正に評価し、それに応じた適正な給与を支給することについて社会的な要請が高まっているなど、旧来の公務員体質からの脱却が強く求められています。

近年、給料表の改訂や昇給制度の改正など公務員給与制度が抜本的に変革されたことに伴い、人事評価の重要性や職員に与える影響がこれまでも増して高まっています。

今後、定数を削減しながら少数精鋭による行政運営を行うに当たり、人事評価がいかに適正に行われるかということが、職員の意欲と動機付けを大きく左右することになります。

現在の評価制度の課題

評価結果に見られる傾向

- ・ 「態度」「能力」による評価に重点が置かれているため、評価結果が固定化してしまう。
- ・ 業績（実績）が、評価に反映されにくい。（評価項目が2のみ）
- ・ 保有能力評価になりがちで、発揮能力が評価に反映されにくい。
- ・ 評価の基準や意識が不統一で、ばらつきが生じる。

評価項目等について

- ・ 職務・職責・職階等に対応した適正な評価になっていない。
- ・ 評定要素、評点等が不明瞭で評価しにくい。

人材育成に役立てるために

- ・ 評価事項が漠然としているため、職員の気付きが喚起されない。
- ・ 伸ばすべき点や改めるべき点が伝わらず、改善に結びつかない。

基本的な見直し方針

『人材の育成を目的とした、納得性の高い評価システムを構築する』ことを基本方針として、見直しを推進します。

単に褒めたり罰したりすること（信賞必罰）を目的にするのではなく、人を伸ばすこと（人材育成）に主眼をおき、制度づくりを行います。

やる気と気づきを促し、組織を活性化するような制度をつくります。

より公正な制度をつくります。

簡素でわかりやすい制度をつくります。

具体的な見直し事項

業績評価のウエイトを高めます。
 能力評価については、発揮された能力による評価に重点をおきます。
 本人の気付きを促すための「自己評価」の導入など、多面評価の導入を検討します。
 「管理職」「中堅職」「一般職」等に応じて、「業績」「態度」「能力」の評価ウエイトを変えるなど、職務、職責、職階等に応じた公正なシステムをつくります。
 改善や意識改革につながるような、わかりやすく納得性の高い評価基準を設定するよう努めます。
 評価者、被評価者に対する研修の充実に努めます。
 評価結果の本人への告知と育成のための面談の充実に努めます。
 苦情処理体制の整備など、評価の納得性を高めるための対応の確保に努めます。

職員意識調査

勤務評価に不公平を感じているか

回答分類	人	割合
大いに感じている	21	9.9%
少し感じている	60	28.3%
あまり感じていない	79	37.3%
全く感じていない	8	3.8%
その他	44	20.7%
計	212	100.0%

職員の4割弱が不公平感を持っているとの現状が明らかになっている。特に、主査級及び保育士に不公平感を持つ職員の割合が高い。

勤務評価制度を見直すに当たり必要なことは何か（複数回答）

回答分類	人	回答割合
わかりやすい項目設定	101	47.6%
業績評価の導入	68	32.1%
自己評価の導入	68	32.1%
発揮能力評価の強化	66	31.1%
見直さなくて良い	26	12.3%
評価時期の変更	13	6.1%
その他	22	
回答者実数	212	

職位や職種に関らず、改善や意識改革につながるような、わかりやすい項目設定を求める回答が多い。
 また、課長級、補佐級、主査級は自己評価の導入を、主事級及び保育士は、発揮能力評価と業績評価の導入・強化を求める回答割合が高い。

(3) 自己啓発の支援

基本方針

人材育成の実効性を高めるため、
自己啓発支援のための環境づくりに努める。

人材育成は、職員自身が積極的・主体的に自分の保有能力を向上させたり、新たに開発しようとする意欲があってはじめて可能となるものです。

つまり、自己啓発は、人材育成の基本であり基盤であるといえます。

このため、個々の職員に自己啓発の機会の提供を行い、これを支援することにより、人材育成の実効性を更に高めることを目的とし、職員が自ら学ぶための環境の整備に努めます。

自己啓発支援のための具体的方策

自己啓発のきっかけづくり

他の地方公共団体や民間企業の職員等との交流機会等を提供し、職員が自らを確認し、自己啓発の必要性を認識する契機とする。

自己啓発に取り組みやすい職場環境づくり

自己啓発を支援するための研修の実施をはじめ、自主研究グループ等に対する各種支援体制を整備するなど、職員が自己啓発に取り組みやすい職場環境をつくる。

自己啓発等休業制度の創設

地方公務員法の一部を改正する法律（平成19年法律第46号）の施行により、職員に自己啓発及び国際協力の機会を提供することを目的とした自己啓発等休業制度に係る条例の整備が求められていることから、できるだけ速やかにこの整備を行う。



3 職員の能力を“活かす”

(1) 人事異動等の適正な運用

基本方針

人事異動を、職員を育成するための手段として位置づける。

人事異動（配置換え、昇任、昇格等）は、職員の意識改革や能力開発を促進させ、職務に対する動機付けを行うためにも非常に重要な契機となることを改めて認識しなければなりません。

したがって、これを人材育成の手段としてしっかり位置づけ、職員を育てるためにこれまでも増して意識的に活用することが必要です。

配置換えにおける経歴管理等の活用

職に求められる能力や育成方針に基づき、職員の配置換えに当たっては、可能な限り次のことを基本として行うよう努めます。

職	育成方針	配置換えに当たっての基本方針
新規採用時から一定の期間（主に主事級職員）	能力の開発・育成期間	特に町職員として幅広い知識と経験を習得させることを目的に、一定の期間を基準として定め、「窓口部門」「事業部門」「管理部門」などを経験できるよう配慮する。
中堅職員（主に主査級職員）	能力の拡充期間	適材適所を見極めながら、保有能力が最大限に発揮され、意欲的に業務にチャレンジできるよう、一定期間、専任的に人事配置を行うよう配慮する。

自己申告制度の充実と有効活用

職員の主体的な能力向上への意欲を尊重するため、人事異動の際には、可能な限り自己申告の意向を反映させるように努めます。

自己申告書の趣旨や目的を明確にするとともに、様式の改善についても検討します。

研修履歴や資格など、人事データの管理に必要な事項の把握に努めます。

プライバシーの保護に配慮しながら、より率直な申告が行えるような方策について検討します。



昇任制度の適正な運用

昇任管理に係る基本的方針

現在の昇任管理について、職員意識調査の結果をみると、公平で適正に行われているか疑問で不公平感があるとの回答が全体の約4割を占め、特に中堅職における不満割合が高い傾向にあります。

また、昇任のあり方として、大半の職員が「勤務評価の結果と実績や能力を総合的に判断して行うべき」と回答しており、単に年功序列のみにより昇任を行うことについては適当でないとする傾向が伺えます。

これらの意見等を踏まえ、今後の昇任管理については、単に年齢や勤続年数等だけでなく、勤務の実態や実績などを適正に評価し、それらを総合的に判断して行うよう努めます。

昇任候補者試験について

昇任候補者試験制度については、「課長級」「課長補佐級」への昇任に関しては平成9年度から、また、「主査級」への昇任についても平成10年度から実施していますが、課長級、課長補佐級及び主査級の職員の多くが、これが能力開発や意識改革に役立っていると回答しています。

また、この試験制度を見直すに当たり必要なこととして、合否の基準を明らかにし、試験結果を本人へ開示すべきとの意見が多く寄せられています。

これらの意見等を踏まえ、昇任候補者試験制度については、今後も職員の能力開発や意識改革につながり、実効性や納得性がより高いものとなるよう適正な運用に努めます。

降任・降格制度について

降任に係る制度として、職員の健康保持と勤務意欲の向上を図るとともに、人事の停滞を排除し組織を活性化させることにより効率的な人事行政を確立することを目的として、平成18年4月1日に「職員の希望降任等に関する規程」が制定されました。

今後はこの制度の周知を図るとともに、これを適正に活用し、責任の増大、病気、家庭の事情等により、身体的又は精神的に職責を果たすことができず、健康を害する職員が発生しないよう、また、それによる職場への影響等を軽減するよう努めます。

また、職員の意識を喚起し職場を活性化するため、人事評価制度の適正な運用等により降任・降格等を行うことについても検討します。

退職勧奨制度の適正な運用

退職勧奨については、人事の刷新と事務能率の向上を図り、公務の適正な運営を確保するためにこれまでから行われてきました。

今後は、この本旨を踏まえるとともに、職員を取り巻く労働環境や社会情勢等を的確に反映させながら制度を整備し、公正かつ適正な運用に努めます。

職員意識調査

最近の人事異動についてどう感じているか

回答分類	人	割合
適正。満足	5	2.4%
納得している	93	43.9%
少し不満がある	75	35.4%
不適正。大いに不満	16	7.5%
その他	23	10.8%
計	212	100.0%

適正・不適正（満足・不満足）が、それぞれ半数ずつで、人事異動の難しさが伺える結果となった。

比較的主事級の不満割合が高くなっている。

人事異動（配置換え）あり方はどうあるべきか（複数回答）

回答分類	人	回答割合
若い時期に様々な分野の仕事を経験させるべき	120	56.6%
職場の実態を聴取し行うべき	118	55.7%
人事異動の基準や方針を明らかにすべき	110	51.9%
中堅職以降は適材適所での専任配置をすべき	101	47.6%
自己申告を尊重すべき	79	37.3%
年齢等に関らず一定の異動周期を設定すべき	53	25.0%
プロジェクトへの公募制度を導入すべき	26	12.3%
任命権者の責任において行うべき	10	4.7%
その他	6	
回答者実数	212	

職位や職種に関らず、若い時期での幅広い職務経験を必要とする回答が多く、また、中堅職以降は、それを踏まえた適材適所によるある程度専任的な職への配置が必要とする回答も多い。

更に、その前提として、人事異動の基準や方針を明らかにし、職場実態の適正な把握や自己申告の尊重を求める意見も多い。

昇任管理はどうあるべきか

回答分類	人	割合
評価等を総合的に判断	148	69.8%
年功序列による	36	17.0%
勤務評価結果を尊重	10	4.7%
所属長の内申を尊重	8	3.8%
その他	10	4.7%
計	212	100.0%

単に、年功序列や勤務評価結果のみによるのではなく、それらや実績・能力等を総合的に判断して、昇任を決定すべきとの意見が大多数を占めている。

(2) 人を育てる職場づくり

基本方針

職場は、能力を発揮し開発する場であることを再認識し、
チームワークを高め、信頼し合える環境づくりを推進する。

管理監督職員の役割

人材育成について、職場で日頃の仕事を通じて行われる OJT（職場研修）が極めて重要であるのはいうまでもありません。

職員意識調査においても、意識改革（能力開発）に効果的なものとして「上司等からの助言」を挙げる意見が多く、更に、組織を活性化させるために効果的なこととして、「職員の意識改革」と併せて「管理職等の指導力」を求める意見も多く寄せられています。

また、職場での業務の遂行は、管理監督職員（所属長等）の職務命令に基づき行われることから、職場における人材育成は、管理監督職員の意識と方策によりその成果が大きく左右されることとなります。

管理監督職員は、このことを強く自覚し、職場を事務改善への意欲にあふれ、優れた人材を育成することのできる場へと変革するため、人材育成責任者としての役割をしっかりと果たさなければなりません。

職場における管理監督職員（所属長等）の主な役割

業務遂行に当たって、報告・連絡・相談を密にし、職場内のコミュニケーションの活発化を図る。

職場の仕事目標を明確にし、全員がそれに向かって努力している状況をつくる。

適切に決定や判断を行い、部下の仕事に責任を持つ。

部下に対し、主体的に仕事を遂行させる。やる気を持たせて仕事をさせることにより部下の能力は向上することを強く認識する。

部下の行った仕事の結果に対して正当な評価を与える。

職場内の情報の共有化を図り、一人が抱える問題は課全体の問題であるという意識を職員に持たせる。

所属長自らが率先して意識改革に取り組み、部下との対話を行うことにより、変革を恐れない意識を身に付させるように努める。

チームワークを高め信頼し合える職場づくり

職場を活性化させるためには、一人ひとりの職員が自由に意見を言い、提案できる機会と雰囲気をつくり、また、個々の職員が直面し抱える問題や課題などについても積極的に組織で共有し、ともにその対処方法を考え解決するなど、互いに協力し合える体制をつくる必要があります。

このことから、職場ミーティングを積極的に行うなど、チームワークを高めながら職務に当たり、互いに信頼し合える職場づくりを推進します。

情報を共有できる職場環境づくり

行政運営を行う上では、住民情報や行政間での情報、各種メディアからの情報など、刻々と変化する様々な情報を組織全体で収集し交換し合い、取捨選択していくことが必要です。

このことから、職場のコミュニケーションを活性化することにより、さまざまな情報の共有化を図り、それを仕事に有効に活用できるような職場環境づくりを推進します。

意欲を持って働ける勤務条件等の整備

給与や福利厚生等の勤務条件等については、職員が働くに当たってのベースとなり、また、大きな動機付けにもつながるものです。

このことから、職員が意欲をもって仕事に打ち込めるような「働きがいのある職場」をつくるため、給与や諸制度の充実と適正化に努めます。

職員意識調査

職場は自由な議論や話し合いができる雰囲気があるか

回答分類	人	割合
大いにある	65	30.7%
ある程度ある	107	50.5%
あまりない	31	14.6%
全くない	2	0.9%
その他	7	3.3%
計	212	100.0%

概ね職場のコミュニケーションは良好のようだが、医療職、技能労務職等現業部門においては、約25%の者が不十分だと感じている。

職場は事務事業の改善や効率化に積極的に取り組んでいるか

回答分類	人	割合
大いに取り組んでいる	16	7.5%
ある程度取り組んでいる	104	49.1%
あまり取り組んでいない	60	28.3%
全く取り組んでいない	5	2.4%
その他	27	12.7%
計	212	100.0%

本庁業務においては、概ね改善意識は高まっていると思われるが、特に保育園においては、多くの職員が不十分だと感じており、前例踏襲による現場の状況が伺える。

(3) 組織・職場目標の明確化

基本方針

職員に業務上の目標を明確に示し、
その目標達成のために効率的な業務を行える職場環境を整える。

一所懸命に仕事をして、成果を得たときの達成感や喜びは、職員を成長させる大きな要因となります。

また、仕事がうまくできなかつた場合でも、その原因を理解し、次の仕事に生かすことにより、その経験は職員の大きな財産になります。達成感等を味わうには、そこに目標があることが必要で、職場においては、組織全体の目標と職員個人の目標を明確に掲げていることが必要です。

職員意識調査においても、組織を活性化させるために効果的なこととして、「目標の明確化や政策の共有」を挙げる意見が最も多い結果となりましたが、反面、約70%の職員が、町の施策が職員に十分浸透していないと感じているという憂慮すべき結果も明らかになっています。

しかしながら、日頃の業務においては、大半の職員が、何らかの目標や改善意識を持ちながら仕事に取り組んでいる姿が伺えることから、組織の目標を明らかに示し、職員個々の目標の焦点を一点に絞り込むことこそ、組織運営の実効性を高める最も重要なことだといえます。

職員意識調査

目標を持って仕事をしているか

回答分類	人	割合
組織目標を持っている	80	37.7%
個人目標を持っている	59	27.8%
改善意識を持っている	56	26.4%
特に持っていない	7	3.3%
その他	10	4.8%
計	212	100.0%

大半の職員は何らかの目標や改善意識を持って仕事をしていることが伺えるが、組織目標の浸透度が、下位職員になるにしたがい低くなる傾向にある。

(4) 健康で快適に働ける職場環境づくり

基本方針

能力と知識を発揮するためのベースとなる
職員の体と心の健康づくりを、積極的に推進する。

いくら優れた能力や知識を持つ優秀な職員であっても、体や心の健康を害すればそれを発揮することはできません。

つまり、職員の体と心を健康に保ち増進することこそ、人材育成の基本であるといえます。

このため、職員の健康を管理し、能力と知識を発揮するためのベースとなる体と心の健康づくりを、組織を挙げて積極的に推進していかなければなりません。

過重労働や偏った業務負荷の抑制

一部の職員に過重な労働負荷がかかることのないよう、適正な業務分担を行うとともに、管理監督職員は、常に部下職員の仕事の状況を把握し、適時・適切に応援体制を整えるよう努めなければなりません。

時間外勤務の縮減と休暇取得の奨励

本町では、時間外勤務が一部の職場や特定個人に偏ったり、ややもすると慢性化する傾向にあります。

また、年次有給休暇の取得率も他市町村に比べ低いのが現状です。

時間外勤務（全職員年度総計 / 3か年平均）約 12,000時間
年休取得（平成19年）平均 6.7日

体と心をリフレッシュさせ、仕事と生活の調和を保ち、また、余暇時間の活用により、人脈を広げ情報を蓄積し、人間性豊かな職員となるためにも、時間外勤務の縮減に努め、休暇の取得を奨励します。

健康づくりに対する意識の強化

「自分の健康は自分で守る」という職員の健康管理に対する意識を高めるとともに、職員の健康管理を積極的に支援し、また、職場においても、疾病の予防や対策に積極的に取り組み、職員が働きやすい健康管理体制の充実・強化に努めます。

産業医による健康管理の推進
職員衛生委員会の運営の充実



メンタルヘルス対策

仕事や職場環境の変化に対する強い不安、悩み、ストレス等が要因となり、「心の健康問題」を抱える職員が年々増加しています。

本町においても、職員意識調査の結果によると、大半の職員が仕事や職場においてストレス等を感じており、また、それと同数の職員がそれにより体調等に異常を感じるという現状が明らかになっています。

このように、メンタルヘルス対策の必要性は一層高まっており、早期発見と専門医による治療が大切です。

しかし、一方では、心の不調を本人が自覚できないことも多いことから、周りの職員、特に所属長の気づきや、「職場」「人事管理部門」「衛生委員会」の連携を強化するとともに、「家庭」との連絡を密にすることも重要です。

このことを踏まえ、職場として、次のとおり、予防や治療、職場復帰等のメンタルヘルス対策を積極的に推進します。

職場、人事管理部門及び衛生委員会の連携強化

職員研修の充実

相談窓口の設置の検討

職員意識調査

仕事や職場においてストレス等を感じているか

回答分類	人	割合
常を感じている	52	24.5%
状況により感じる	132	62.2%
あまり感じていない	18	8.5%
全く感じていない	5	2.4%
その他	5	2.4%
計	212	100.0%

大半の職員がなんらかのストレス等を感じており、特に、課長級及び課長補佐級職員が大きいストレスを抱えている現状が伺える。

ストレス等により体調等に異常を感じることもあるか

回答分類	人	割合
常を感じている	30	14.2%
状況により感じる	135	63.6%
あまり感じない	36	17.0%
全く感じない	9	4.2%
その他	2	1.0%
計	212	100.0%

ストレス等が体調の異常へと直結する状況が伺える。特に、保育士や主査級職員において、体調の異常等を感じる比率が高いのが気掛りである。

(5) 地域に貢献する職員の育成

基本方針

「美浜を愛する職員」を育て、
協働によるまちづくりに対応する職員を育成する。

私たち地方公務員の果たすべき役割は、地域住民の福祉増進を図り、町の発展に貢献することです。このため、私たちの活動の場や視点は、役所や組織内部にととまらず、町全体でなければなりません。

また、常に住民との交流に努めるとともに、町に関する情報や話題に関心や興味を持ち、そこから得られた情報や知識等を町の施策やまちづくりに反映させていかなければなりません。

このことを踏まえるとともに、今後、協働によるまちづくりを推進するに当たり、美浜を愛し地域に貢献し、倫理意識が高く住民から信頼される職員をしっかりと育てるため、地域の声に耳を傾けながら、職員への意識啓発や職場環境の整備に努めます。

職員意識調査

地域においてどのような活動をしているか（複数回答）

回答分類	人	回答割合
祭礼・行事に参画	148	69.8%
集落等の組織に参画	88	41.5%
スポーツ等の社会活動	61	28.8%
集落・行政のパイプ役	48	22.6%
ボランティア活動等	37	17.5%
特にしていない	26	12.3%
その他	7	
回答者実数	212	

主に集落の祭礼や行事等を通じて地域活動に参画し、消防団や集落の役員等として地域に貢献する職員の姿が伺える。

一方、休日出勤や出役が多く、地域の行事等に積極的に参加できないとの意見もある。

住民意識調査

職員は地域（活動）に貢献しているか

回答分類	人	割合
貢献している	137	61.2%
普通（それなりに）	23	10.3%
貢献していない・不満	18	8.0%
その他	46	20.5%
回答者計	224	100.0%

ある程度、貢献度は認められてはいるものの、人によりかなり違うとの意見も多く、すべての職員が広く地域貢献を果たしているとは言い難い実態も伺える。

第5章 推進体制の整備等

1 体系的に人材育成を進める

(1) 推進体制の整備等

基本方針

人材育成推進の中核となる組織を設置するなど、各施策の実効性をより高めるための体制を整備する。

本方針を計画的かつ着実に推進し、より効果を高めるため、次のことを実行します。

人材育成を推進するための中核組織を設置します。

施策の進捗状況等を定期的に把握・検証し、職員等にわかりやすく公表するよう努めます。

社会や住民の要請に即応できるよう、常に、社会情勢や国の施策、他市町村の動向を注視するなど積極的に情報の収集に努めるとともに、職員ニーズの変化等にも配慮しながら、適時に見直しを行うなど柔軟で効果的な実行に努めます。

(2) 人材育成担当部門の役割の明確化

基本方針

各機関相互の連携強化と情報共有に努め、職員のニーズに応じた適正な人材育成施策の実施に努める。

人材育成担当部門は、人材の育成が効果的かつ系統的に推進できるよう「職員」と「管理監督職員」と「人材育成担当部門」の3者の連携を図ります。

更に、常に職員の意見に耳を傾け、不満や問題点を把握し検証するとともに、行政を取り巻く環境の変化や情報の収集に努め、それに応じた人材づくりを適時に行うため、採用、人事異動、昇任管理及び人事評価等の人事管理制度を常に検証しながら、限られた人材の効率的で適正な活用を図ります。

また、本基本方針の趣旨を踏まえながら、個別の取り組みを総合的に調整し、相乗効果により有効性を更に高めるとともに、各課等が有する研修機会の把握と活用に努め、職員に多様な人材育成の機会を積極的に提供するなど、総合的な企画・調整役としての役割を果たします。

策定の経過

実施年月日	取組み・会議の名称等	実施事項・協議事項等
平成 18 年 3 月		第 3 次美浜町行財政改革大綱策定 (人材育成基本方針見直しを明示)
平成 19 年 5 月 8 日	平成 19 年度 第 1 回政策情報推進会議	旧人材育成基本方針の確認
平成 19 年 6 月 14 日	三役会 (町長・副町長・教育長)	人材育成基本方針見直しの確認
平成 19 年 6 月 26 日	平成 19 年度 第 2 回政策情報推進会議	人材育成に係る現在の課題・問題点 の整理
平成 19 年 7 月 1 日 ～ 7 月 31 日	「はーとふるサービス 強化月間」の設定	職員の接遇マナー向上
平成 19 年 9 月 21 日	平成 19 年度 第 3 回政策情報推進会議	新人人材育成基本方針の策定方針 職員アンケート内容の確認
平成 19 年 9 月 21 日 ～ 10 月 1 日	旧人材育成基本方針の 検証	検証シートにより取りまとめ
平成 19 年 10 月 9 日	三役会 (町長・副町長・教育長)	新人人材育成基本方針の策定方針 職員アンケート内容等の説明
平成 19 年 10 月 22 日 ～ 11 月 2 日	職員意識調査	全職員対象アンケート
平成 19 年 11 月 1 日 ～ 11 月 31 日	住民意識調査	主査級職員によるインタビュー
平成 19 年 11 月 15 日	平成 19 年度 第 4 回政策情報推進会議	職員意識調査の結果分析
平成 19 年 12 月 19 日	平成 19 年度 第 5 回政策情報推進会議	住民意識調査の結果分析 目指すべき美浜町職員像について
平成 20 年 2 月 8 日	平成 19 年度 第 6 回政策情報推進会議	人事異動の制度・ルール化について 職員研修の充実と強化について
平成 20 年 3 月 25 日	平成 19 年度 第 7 回政策情報推進会議	策定スケジュールの見直し
平成 20 年 5 月 1 日	平成 20 年度 美浜町職員衛生委員会	職員の健康管理対策について
平成 20 年 5 月 16 日	平成 20 年度 第 1 回政策情報推進会議	人事評価制度の見直しについて 職員の健康管理対策について
平成 20 年 6 月 16 日	三役会 (町長・副町長・教育長)	新人人材育成基本方針(素案)の概要 説明
平成 20 年 6 月 27 日	平成 20 年度 第 2 回政策情報推進会議	新人人材育成基本方針(素案)の検討
平成 20 年 7 月 1 日 ～ 7 月 31 日	「はーとふるサービス 強化月間」の設定	職員の接遇マナー向上
平成 20 年 8 月 1 日	三役会 (町長・副町長・教育長)	新人人材育成基本方針の最終確認
平成 20 年 8 月 20 日	平成 20 年度 第 3 回政策情報推進会議	新人人材育成基本方針の最終確認
平成 20 年 8 月 25 日	行財政改革推進委員会 (副町長・教育長・課長級職員)	新人人材育成基本方針の最終決定