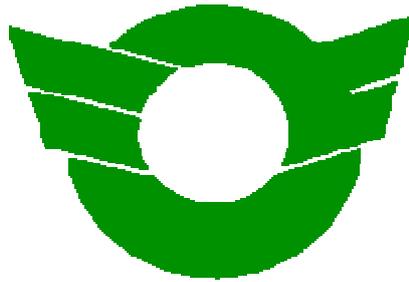


新

東白川村人材育成方針

東白川村人材育成方針



～村民に求められる職員を目指して～

平成23年3月作成

目次

人材育成方針の策定にあたって	1
第1章 職員のあるべき姿	2
1 期待される行動	2
2 人材育成の必要性和重要性	2
3 人材育成のシステム	3
4 求められる職員像	4
5 求められる意識と能力	5
第2章 人材育成の方針	6
1 職場管理	6
(1) 研修の風土作り	6
(2) 職場内コミュニケーションの推進	7
(3) 健康な心と体づくり	7
2 職員研修	7
(1) 自己啓発と能力開発	7
(2) 職場研修 (OJT)	8
(3) 職場外研修(Off JT)	8
3 人事管理	9
(1) 総合的な人事管理による人材育成の確立	9
第3章 人材育成推進体制の整備等	11
1 人材育成推進体制の整備	11
(1) 管理監督者	11
(2) 職員	11
(3) 人材育成担当部門	12
2 岐阜県と市町村との連携	12
第4章 研修に関する基本方針	12
1 東白川村職員研修基本方針	12
(1) 新時代の人材育成	12
(2) 求められる職員像の設定	12
(3) 職員研修の基本方針	12
(4) 学習する職場の構築	12
資料編	
1 人材育成についての職員意識調査集計結果	
2 職員研修プログラム	
3 人材育成方針の策定の経緯及び人材育成プロジェクトチームの活動報告	

人材育成基本方針の策定にあたって

東白川村は、明治22年村制施行以来、幾度となく苦境を乗り越え現在に至っていますが、地方分権の進展とともに、住民ニーズの多様化、複雑化、高度化する中、少子・高齢化や高度情報化など、地方自治体を取り巻く環境が目まぐるしく変化しています。

「東白川村人材育成方針」は、計画的な人材育成、主体的な能力開発を進めていくことを目的に、平成15年に策定されました。その中で目指すべき職員像を明確にし、意識改革や意欲の向上を図るなど、人材育成に向けて様々な取り組みを行ってきました。

しかしながら、策定から7年が経過し、この間、行財政を取り巻く環境は大きく変化をしており、美濃加茂市との合併協議会が破綻した平成16年以降は、市町村間における生き残りをかけた知恵比べが行われ、かつて経験したことのない厳しい時代を迎えており、人材育成の取り組みを一層充実・強化していく必要となっており、今回改定することにしました。

村民に求められる人材を育てていくために、職員の更なる向上が求められており、人材育成プロジェクトが中心となり、職員の意識調査、第四次総合計画住民ニーズ調査を基に、人材確保、能力開発、人材活用、評価システムなど、総合的に人材育成の仕組みを確立することにしました。

東白川村が活気にあふれる村になるよう、職員一丸となって取り組んでいきます。

第1章 職員のあるべき姿

これまで人材育成基本方針の中で、求められる職員像として「人間性豊かで住民に信頼される職員」、「向上心を持って積極的に行動する職員」、「想像性豊かで高い意識をもった職員」の育成の三本柱を軸に取り組んできました。

厳しい行財政の下、人口対策と住民サービスの向上をいかに取り組んでいくかが重要な課題となっており、職員に求められる意識や能力の更なるレベルアップが必要となります。

今後も引き続き、「公務を担うものとして」、「地域の行政を担うものとして」、能力と意欲を持ったプロフェッショナル職員を育成するため、期待される行動を以下に掲げ、継続して人材育成の取り組みを進めていきます。

1 期待される行動

村民とともに（住民感覚・協働）

行政は、最大のサービス産業であり、職員は、全体の奉仕者として、村民の立場で考え、村民満足の向上をめざして行動しなければなりません。

また、村民との協働の時代を迎え、これまで以上に住民の理解と協力が得られるよう説明責任を果たし、積極的な情報提供に努めるとともに、透明性を高めながら公正・公平で開かれた行政運営を進めていくことが重要です。

東白川村の未来を描き（経営感覚、先見性）

少子高齢化・情報化・地方分権の進展など、社会情勢は常に変化を続けており、これらの社会情勢の変化は、様々な要因と複雑に関連しながら、村民生活にも影響を与え、村民ニーズがますます高度化・多様化しています。

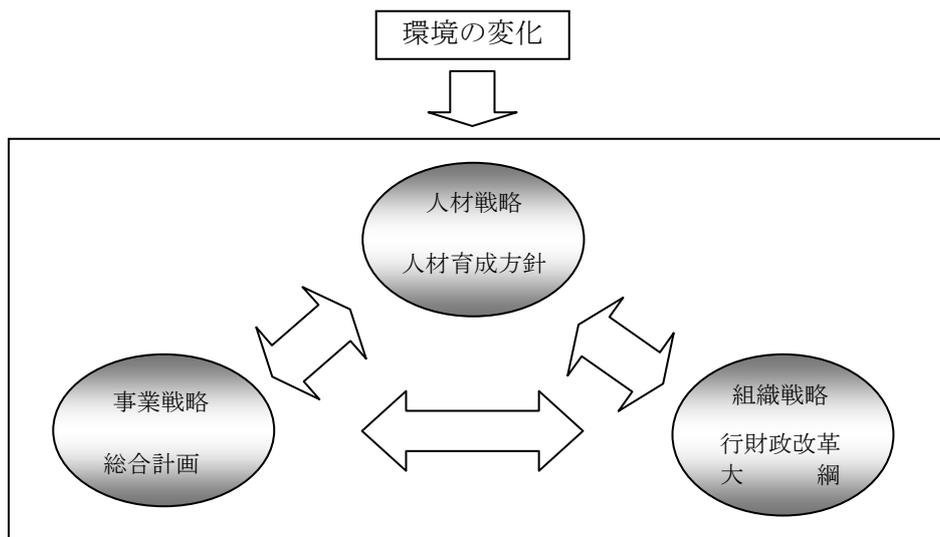
職員には、行政のプロとして、このような環境の変化に先見性を持ち、機敏に対応していくことが期待されます。

挑戦（チャレンジ精神、自己啓発）

分権型社会における自己責任・自己決定に基づく行政運営を推進するためには、過去のやり方や考え方にとらわれない、自由な発想と変革できる行動力・実行力が必要です。

そのためには、積極的に自己改革を図り、新しい課題や困難な課題にも果敢に挑戦する姿勢が求められています。

2 人材育成の必要性和重要性



人材育成は、中長期的な視点に立ちながら、計画的かつ総合的な取組みを行っていくことが必要です。

すなわち、村が提供する施策やサービスの集約である「事業戦略」として、東白川村総合計画の策定に取り組んでおり、それを効果的・効率的に推進する「組織戦略」として、行政組織・機構に関する行財政改革大綱がある。それらの戦略を遂行するためには、その担い手である人材の確保が必要不可欠であり、ここに人材の総合的ビジョンとしての「人材戦略」が必要となります。

これらの「事業戦略」「組織戦略」「人材戦略」は、密接に関連した相互補完的な戦略であり、自治体の行政判断を的確に成し得るための要素です。

自治体の場合は、村民に対して提供する施策・サービスに職員の知恵が介在する割合や頻度が高く、「人材戦略」への取組みが重要視されています。特に自治体は、中途採用や転職等による人材の流動性が低い人材内部調達型の組織であることから、当面、現有的人材の活用・開発を前提とした人材戦略を図っていく必要があり、そのためには独自の人材育成基本方針を策定し、推進していくことが重要である。これからの時代は、公務員制度改革に伴い、公務員の人材育成は更に重要性を増すものと考えられます。

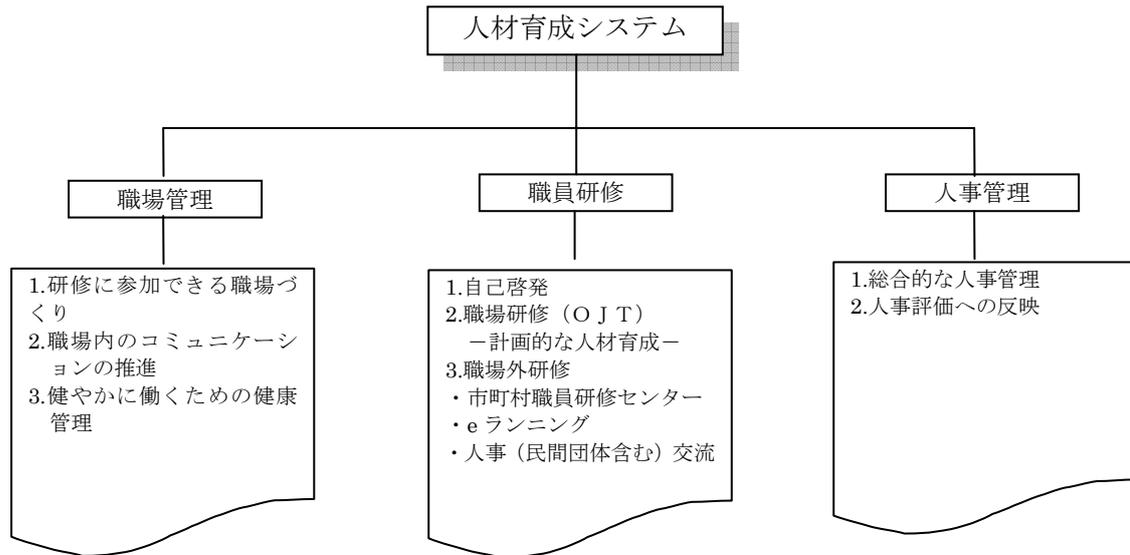
3 人材育成のシステム

職員は、組織の中でさまざまな業務や職場を経験し、日々の課題の解決に取り組んでいます。このようにさまざまな経験の積重ねによって職員は成長するものであります。

したがって、人材育成の推進には体系的に実施される「職員研修」により能力開発を進めることも大切ですが、日々の業務を遂行する職場管理や、異動、昇任等の人事管理においても、職員の能力開発に寄与する機会を提供する方法を最大限考慮する必要があります。

今後、本村に求められる人材の育成を効果的、効率的に進めていくためには、職場のあり方、職員研修、人事管理など全般的な「人材」に関する諸活動や制度が相互につながり、体系的に統合された一つのシステムとして共通の目的を持ち、機能することが重要です。

本基本方針においては、これらのことを念頭におき、人材育成の場であり、人材を育成するための諸施策の受け皿となる職場の管理、研修担当部門の行う職員研修、人事管理部門の行う人事管理の3つを柱とし、人材育成システムの構築を目指していきます。



4 求められる職員像

人材育成システムの構築にあたっては、目指すべき職員の姿である「求められる職員像」を導き出し、その職員を育成していくことをシステムの共通の目的としたうえで、現制度を踏まえながら総合的な見地に立ち今後の方策を検討する必要がある。職員各人の考える職員像は、十人十色であるが、本基本方針においては職員意識調査の結果を参考に「求められる職員像」を次のように5項目設定します。

①相手の立場を理解できる職員

「相手の立場で物事を考える」職員意識調査第1位50.6%
(自分が当てはまると思う…第2位47.1%)

②公平・公正な職員

「公平な姿勢・公正な判断で住民サービスを提供する」職員意識調査第2位46.0%
(自分が当てはまると思う…第4位43.7%)

③親切・丁寧な職員

「親切・丁寧な姿勢で行動する」職員意識調査第3位44.8%
(自分が当てはまると思う…第1位60.9%)

④住民に対してわかりやすい説明ができる職員

「わかりやすい説明をする」職員意識調査第4位43.7%
(自分が当てはまると思う…第3位46.0%)

⑤情報の共有・意志統一のできる職員

「周囲と情報の共有や意思の統一を図って、職務を遂行する」職員意識調査第5位37.9%
(自分が当てはまると思う…第5位40.2%)

5 求められる意識と能力

行政分野を問わず、次の意識と能力が求められている。基本的な意識に加え、重点的に育成すべき意識と能力、職員に求められる役割・行動と能力を次のように設定します。

○求められる基本的な意識

高い公務意識	全体の奉仕者であることを深く認識し、公務員倫理からの要請に照らして職務の内外を問わず自らを律していく意識
接遇、マナー	村民に対して、常に「もてなし」の心を忘れることなく、村民への心配りを言葉と動作で表現しようとする意識

○重点的に育成すべき意識と能力

	具体的な内容
住民満足意識	常に村民満足度の向上を目指し、村民の視点に立ち、考え行動する意識
自己成長意識	あらゆる機会を捉えて能力向上を図り、自己実現のため成長していこうとする意識
危機管理意識	行政にとっての危機要因を認識し、判断・行動・対応する意識
チャレンジ意識	常に問題意識をもって課題の発見・解決に努めるとともに、何事もやることを前提に考え、困難な業務にも前向きに挑戦する意識
村に対する愛着	村を愛し、歴史・伝統・文化を学び、風土を活かした村づくりに取り組む意識
基礎的な業務遂行能力	担当業務に必要な専門知識・技術等の基本的能力
対人能力	交渉・段取りなど調整することができる能力、良好な人間関係を構築し、幅広いネットワークを形成する能力
説明・説得能力	村民参加の村政を展開する中で、個々の事業の内容や意思決定過程等を分かりやすく説明し、説得する能力
政策形成能力	社会環境の変化や村民ニーズを的確に捉え課題を発見し、実効性のある政策・施策を企画立案・実施するとともに、その結果を評価する能力

○職員に求められる役割・行動と能力

職層	職位	主な役割(●)・行動(○)	求められる能力等
管理職	課長	<ul style="list-style-type: none"> ●所属(課等)の統括責任者 ●所属(課等)目標の推進者 ○所属(課等)の統括責任者として、目標を明確にし、その達成のために組織内の力を最大限に引き出すよう所属(課内)の体制づくり、業務管理を行う。 ○村政の長期的な視点 ○政策の実行に責任を負い、政策を評価するとともに、状況変化による方針変更及び危機管理対応を行う。 ○所属(課等)職員の能力等を把握し、計画的に指導育成を行うとともに、組織活性化、職場風土の創造に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・政策形成能力 ・決断力 ・先見力 ・リーダーシップ ・対人能力 ・経営、管理能力 ・政治的折衝力 ・経営戦略の立案・実現力 ・戦略的施行と経営感覚等
	課長補佐	<ul style="list-style-type: none"> ●所属(課等)所管事務の調整者 ●所属(課等)目標の進捗管理者 ●課長の補佐 ○組織内や関係する部門と交渉調整を行い、政策の実現や所属(課等)所管事務の円滑な遂行を図る。 ○環境変化の動向に留意しながら、所属(課等)目標の達成に向けて、部下を指導するとともに、自ら具 	<ul style="list-style-type: none"> ・政策決定、実践能力 ・意思決定能力 ・リーダーシップ ・情報管理能力 ・折衝力 ・組織管理能力 ・部下育成能力

		<p>体的な政策立案を行う。</p> <p>○課長を補佐し、適切な判断をするとともに、部下の能力等を適正に把握し、指導育成する。</p>	等
一般職	係長	<p>●担当所管事務</p> <p>●所属（課等）目標の実施者</p> <p>●一般職員の指導者</p> <p>○担当の責任者として、仕事の管理と改善を推進するとともに、部下を指導育成し、担当業務の円滑な遂行を図る。</p> <p>○所属（課等）目標に関する具体的な政策・施策を企画立案し、その実現に向け主体的に行動する。</p> <p>○知識・情報・経験を活かし、困難な業務及び高度で専門的な業務を担当者として適切に遂行する。</p>	<p>・担当業務についての専門力</p> <p>・政策立案能力</p> <p>・指導・育成能力</p> <p>・計画力情報収集</p> <p>・分析能力</p> <p>・事務革新能力</p> <p>・調整</p> <p>等</p>
	主査	<p>●日常業務の上級遂行者</p> <p>●係長の補佐</p> <p>○高度な知識・技能を基に的確に業務を遂行するとともに、事務の改善や問題解決に積極的に努める。</p> <p>○所属（課等）目標に関する具体的な政策・施策の企画立案を参画する。</p> <p>○係長を補佐し、後輩職員への指導及びサポートを行う。</p>	<p>・基礎的実務能力</p> <p>・担当業務についての専門能力</p> <p>・事務改善能力</p> <p>・企画立案能力</p> <p>・後輩指導力</p> <p>・政策形成の基盤能力</p> <p>・問題提示・解決能力</p> <p>等</p>
	一般職員	<p>●日常業務の遂行者</p> <p>○村職員としての責務を自覚し行動するとともに、常に積極的な自己啓発に努める。</p> <p>○担当業における知識・技能を深め、正確かつ迅速に業務を遂行する。</p> <p>○村民の意見や立場を理解し、丁寧かつ適切に対応する。</p> <p>○所属（課）目標を理解し、その実現のため協力して職務に取り組む。</p>	等

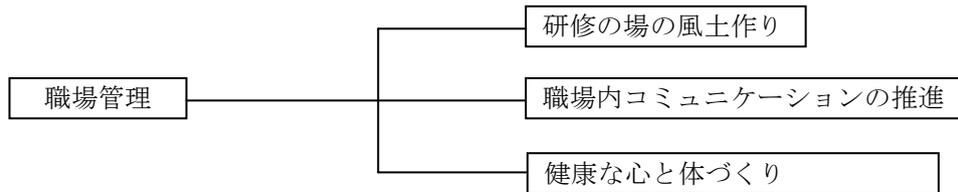
第2章 人材育成の方針

人材育成にあたっては、様々な手法を相互に関連付け、相乗効果を発揮できるような育成システムを構築していくことが大切です。この章では、①誠実性、公平性を持ち村民から信頼される職員②常に経営感覚を持ち取り組む職員③相手の立場で物事を考える村民感覚を持った職員、④行政のプロとして志の高い職員を育成させていくために、「職場管理」、「職員研修」、「人事管理」の3つの視点から取り組んでいきます。

1 職場管理

職場は、職員が仕事を通して、自らの能力を発揮し、上司、同僚をはじめとする周囲の人々からの評価、影響を受け、さらなる能力の向上に取り組む場であり、職場管理は、人材活用、人事評価、人材開発という人材育成の様々な側面に重要な役割を果たします。

この職場管理では、職場環境、人間関係、健康管理について、次のとおり取り組んでいきます。



(1) 研修の風土作り

～管理監督者の意識改革～

- ・課内の管理監督者が、職員各人の自己啓発への取組みを奨励したり、そのための環境づくりをすることを自らの職務の一つとして認識しそのために必要な意識改革、啓発が必要です。
- ・職場のコミュニケーションリーダーとしての役割や所属職員各人の健康状態の把握等、管理監督者に必要な指導力、洞察力、総合判断力などの能力に加え、高度な専門性や幅広い教養、識見を有し、豊かな人間性と活気にあふれた魅力ある人間性を持たなくてはなりません。
- ・人間関係の良否が職場力、組織力の強弱を左右することから、風通しのよい、いきいきとした職場を築くためには、コミュニケーションを推進していきます。

(2) 職場内コミュニケーションの推進

～信頼を築く人間関係の構築～

- ・組織や職場目標の共通した理解や、業務遂行において、上司と部下の連携を図るための仕事に関連したコミュニケーションに連動
- ・上司と部下の関係におけるコミュニケーションについては、相対的にみて一方的な流れになりやすいことが予想されるため上司からの積極的なコミュニケーション確保が必要となります。
- ・人事評価や研修のフォローアップにおける面談システムの導入など、上司と部下のコミュニケーションの場を確保できるように、人事管理や研修制度の運用の見直しも考慮していきます。

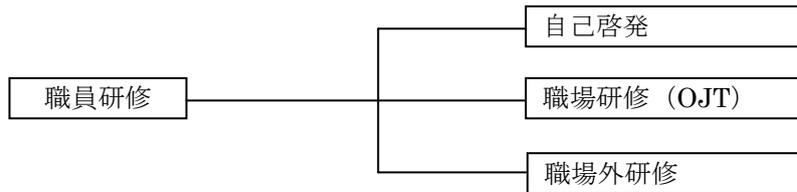
(3) 健康な心と体づくり

～健やかなライフスタイルのための健康管理～

仕事のスキルとともに心身の健康は、仕事をする上でとても重要なポイントです。自らの心身の健康を自ら管理できるように、毎年健康診断を受けることはもちろん、結果をふまえたその後の生活習慣の改善等、職員が健康で仕事にまい進できるようつとめます。なかでもメンタルヘルスは自分でも気づかないうちに疾病に陥っていることもあり、職場全体で見守りができる体制を構築していく必要があります。またそのためには職員全員がメンタルヘルスについて正しい知識を持つことも必要です。

2 職員研修

職員研修においては、職員自身が公務員として自覚に根ざして取り組む自発的努力である自己啓発と、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）、岐阜県市町村研修センター等などのプロ研修機関などを利用した職場外研修の3本柱に取り組みます。



(1) 自己啓発と能力開発

～人材育成の基本～

自己啓発とは、「職員が自分のために必要な知識や能力について自ら認識し、自分の意思を持って能力の向上や開発のために主体的に学習するなどの研鑽に努めること」であり、人材育成は、本人の意欲、主体性があるのはじめて効果的に行うものであることから、自己啓発は人材育成の基本となるものである。今後は、職員自らが、「自学」の必要性を認識して、知識、技能を学習する意欲を持つことが必要不可欠である。それには、能力開発に対する意欲を高め、支援する風土づくりに努める必要性が求められます。

ア 援助制度等の整備

職員から自己啓発の意識を導き出すためには、自己啓発をやりやすくする自己啓発援助制度等を整備する必要性が求められます。

そのためには、自主研究グループ活動を奨励するために、ワークショップ研修（研修技法を活用し、課題を議論し、作業的に解決へと導く研修）の実施を検討し、自主研究成果の発表の場の提供や、研究会場の便宜供与に努めます。また、通信教育の受講を奨励するため、受講科目を拡大し、併せて、近年の情報通信技術の発達やインターネットの普及を踏まえ、eラーニング（インターネットを利用した基礎的な学習を行う研修システム）の導入等を検討していきます。eラーニング講座を導入すれば、「いつでも、どこでも」という簡便性と柔軟性の特質を活かし、より効果的で効率的な研修が期待できると考えられます。

イ 自己啓発結果の活用充実

職員の啓発意欲を継続させることは、自己啓発をより効果的なものにすることから、職員が自己啓発により得た能力を積極的に活用していくことが必要です。

そのためには、自己啓発によって得られた能力を人事記録として管理し、職員本人の意向も踏まえ、人事異動等に適切に反映させるよう努めます。

(2) 職場研修 (OJT=オン・ザ・ジョブ・トレーニング)

～計画的な人材育成～

職場外研修は、本来の職場から離れて行われる研修であることから、一定期間集中的に行うことが可能であり、職務を遂行するうえで必要な知識、技術を体系的に学習し、高度、専門的な知識、技術を学習する際には効果的な手法です。また、日常業務を離れ他の地方公共団体や他分野の人たちとの交流も啓発する機会として重要です。

ア 管理監督者の啓発

- 職位ごとの計画
- 部下の指導育成の責務
- 職場研修マニュアルの作成と積極的な活用促進
- 人事考課の評定要素とるすことを検討する

イ 推進体制の整備

管理監督者の主体性に委ねるだけでなく、全庁的に推進する
人事管理と連携したシステムを確立し、計画的な職場研修を実施
職場研修指導者の育成

(3) 職場外研修 (Off JT=オフ・ザ・ジョブ・トレーニング)

～与えられる研修から選択する研修～

ア 階層別、専門研修

平均的な職務遂行能力に加え、多様で高度な専門能力の習得
職員自身の主体性を引き出せるよう、与えられる研修から選択する研修へシフト
研修の場の情報提供に努める
人事考課の評定要素とるすことを検討する

イ 派遣研修

地方分権化が進む中での人的ネットワークを構築するために、県、他の市町村への
派遣研修が必要
全国的な研修機関への派遣は 人材育成の有効な方策として検討する
意識改革を図る観点から経営感覚を学ばせるために、民間企業への職員派遣も視野
に入れる

ウ 岐阜県市町村職員研修センター等の活用

研修プロ機関への積極的な活用
県、市町村との連携強化の必要性
時代にあったニーズに対応した研修プログラム

エ 人事交流

加茂郡、美濃加茂市との人事交流の実施を検討
国家公務員の地方自治体研修制度の受け入れによる国との連携を深めることも必要

3 人事管理

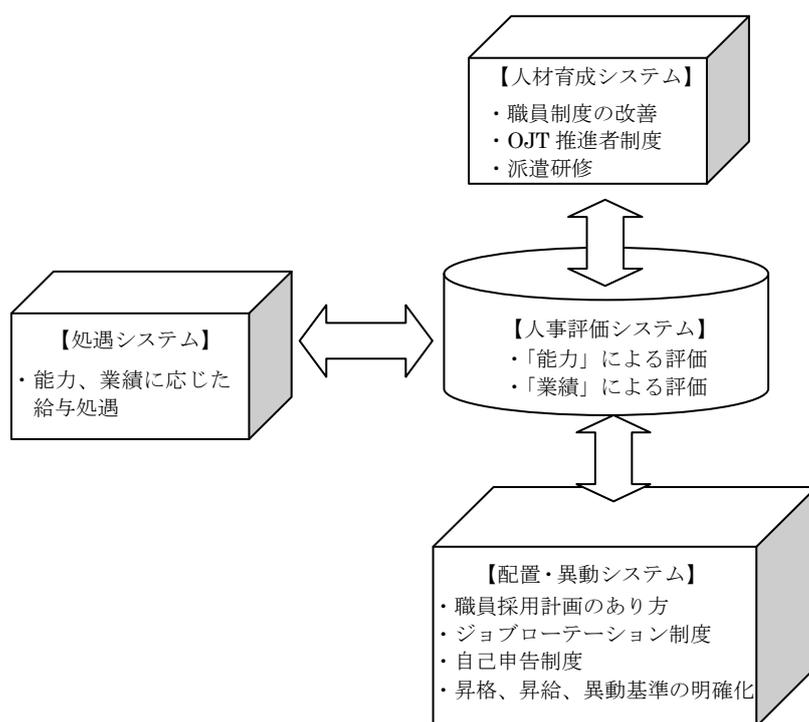
人事育成を進めていくためには、個々の職員が持つ潜在的な能力を最大限に開発して行くことを人事管理の目的の一つとして明確に位置付けることが重要です。
職員の能力開発は、仕事を通じて図られる側面が大きいです。その効果をより高めるためには、職場研修に限らず、仕事を進める過程自体を人材育成の機会として積極的に工夫し、活用していくという取組みを組織全体が自覚的に行うことが重要になってきます。この人事管理では、組織目標を達成するための人材育成のツールとしての人事評価システムと人事管理部門における諸システムとを連動させたトータル的な人事管理による人材育成として、次のとおり取り組みます。

(1) 総合的な人事管理による人材育成の確立

個々の職員について、公務員として勤める全期間を通してその能力を系統立てて育成し、適材適所に配置して活用していくという観点に立って、人事管理と研修をリンクさせながら

人材育成を総合的、計画的に行っていく必要があります。そのため、新たな人事管理システムとして、職務遂行能力を基準とした「トータル的人事管理システム」を人事戦略の柱とする。勤務条件の管理、給与支払いを中心とした人事管理から、人材育成やモチベーションを喚起するような総合的な仕組みへ転換し「評価」、「能力開発」、「採用、配置」、「報酬」の4つのシステムの連動させ、能力・成果主義の徹底、組織マネジメント体質の強化、チャレンジ精神の高揚の3つを基本方針とするトータル人事管理システムを検討します。

<トータル人事管理システム>



ア 人事確保の戦略

分権時代が到来した今、職員には、全体の奉仕者としての職務への高い自覚とともに、戦略的政策形成能力が求められます。また、これまで以上に、高い専門的知識や能力、そして、柔軟で幅広い発想力、速やかな行動力といった資質、そして、公務に対する意欲、市民との協働意識なども求められる。公務員の資質についてのニーズは、採用後の過程においても当然ながら重視され、それらの向上について配慮した人事管理や研修の充実等の努力が重ねられていますが、採用の段階においても、できるだけ幅広いエリアからその素質、可能性を有する人材を確保することが重要です。したがって、人材確保の出発点である採用面においては、採用試験日程、会場等の案内にとどまらず、本村の求めている人材や、住民に直接接する仕事のやりがいをPRするなどのイメージ戦略も織り込んだ幅広い情報発信に努めなければなりません。また、面接試験では意欲のあるものの中から住民のために即行動・実践できる職員を採用するための評価型面接を導入することも重要です。

イ 男女格差のない人事管理の推進

男女共同参画の実現は、「女性だから」、「男性だから」ではなく、一人ひとりの

能力、個性を互いに評価し、尊敬しあうことにあります。
女性の役職の向上と、平等な評価することが必要です。

ウ 目標管理制度の導入

計画的、自立的に職務を行う意識を持たせ、課題解決と能力開発を進めるため、目標管理の手法を検討する必要があります。但し評価される側にとって評価者（管理職）のマネジメント能力によって大きく左右されることも考えられるので留意し評価することが大事です。

目標管理制度の最終的なねらいは、職員一人ひとりが政策目的をしっかりと理解し、そのために最も効率的で効果的な手段を、従来の慣例にとらわれない自由な発想で選び実施できるようになること。つまり、政策形成能力が育成されるような制度を構築します。

また、運用方法のひとつとして、模範的な行動事例の集積を目的に、庁内LANシステムを用い、他の模範となる優れた行動・実績について書き込むシステムを検討します。紙ベースでの提出を改め、直接メール等で上司に送信等の検討を行い、現在の所、給与・期末手当等に反映しないことを前提に作成していますが、季節的に問題が感じられるので、年明けから一週間以内に提出（冬休みの宿題）に切り替えるなどベストな方法を検討していきます。

目標の設定や達成状況の確認のための面談を実施することにより、上司と部下とのコミュニケーションの連携が図られることにより、管理職等が人を育てることを意識することにより、指導育成能力の強化が期待されます

エ 自己申告制度とジョブローテーション制度の確立

公務能率の向上や組織の活性化を保つための人事異動は、職員にとって能力の向上につながるから、人事異動の際は、職員各人の適応能力を十分把握し、適材適所に配置する必要があります。また、従来は、人材育成の推進する手だてとして、職員の自己申告による異動が出来るような申告制度を検討します。

オ 人事評価システムの導入

職員の仕事に対する意欲がその成否を左右するといっても過言ではありません。仕事に意欲を持って、的確かつ迅速に遂行するためには、職員のチャレンジ精神と活用したい能力が最大限発揮できるような体制づくりが必要です。人事評価は人事制度の根幹であることから、職員の納得性、透明性が重要で、一定の評価基準・方法によって同じ理解のもとに評価を行う信頼性と客観性の高い人事評価が必要です。

そのため、引き続きプロジェクトチームによる研究を重ね、段階的なプロセスを踏んでいながら制度を構築します。

第3章 人材育成推進体制の整備等

1 人材育成推進体制の整備

人材育成方針を推進するためには、全職員が自ら立場と役割を自覚した主体的な取組と、全庁一丸となった体制が不可欠です。

このため、次のように職員の果たすべき義務を明らかにするとともに、推進体制を整備して、計画的、継続的かつ効率的に取り組んでまいります。

- (1) 管理監督者
自分の役割を十分に認識します
部下の育成が主要な責務であることを認識します
部下がチャレンジする組織風土づくりに努めます
- (2) 職員
人材育成の成否は、主体的な自己啓発によることと認識します
常に学ぶ意欲と問題意識をもって仕事に取り組みます
- (3) 人材育成担当部門
おおむね5年を経過するごとに基本方針の見直しを行います
基本方針の実施と進行管理のための体制の整備を図ります

2 岐阜県と市町村との連携

人材育成に寄与する観点から、岐阜県市町村職員研修センターと連携を図るとともに、他の自治体等との交流を検討していきます。

第4章 研修に関する基本方針

1 東白川村職員研修基本方針

- (1) 新時代の人材育成
これから本村が直面する行政課題に迅速かつ的確に対処していく為には、組織における人材の育成が不可欠です。人材育成は組織全体の課題であるという共通認識のもと、職員一人ひとりが自覚して、行動力あふれる職員の育成が今まで以上に求められます。
このような状況の中、村民のニーズを的確に捉え、村民に優れた行政サービスを提供していくためには、職員一人ひとりに必要とされる能力を養成するとともに、職員の個々の能力を最大限に開発し、村の組織力を一層強化していかなければなりません。そのため、職員に意識改革や能力開発を推進し、新時代に求められる人材の育成が必要とされています。
- (2) 求められる職員像の設定
求められる職員像を次のとおり5つ設定します。
 - ① 村民から信頼される、誠実・公平性のある職員
 - ② 相手の立場を考えて親切・丁寧に行動する、村民感覚あふれる職員
 - ③ 専門的知識・能力を持つ、行政のプロとして志の高い職員
 - ④ 的確な状況分析や課題認識ができ、業務改善・創意工夫に取り組む職員
 - ⑤ 新しい時代を切り開く、チャレンジ精神旺盛でマネジメント能力を持つ職員
 - ⑥ 行政のプロとして「志」の高い職員（プロフェッショナル志向）
- (3) 職員研修の基本方針
複雑、高度化、多様化する村民のニーズを的確に捉え、村民に身近な行政サービスを担う人材、また、地域に貢献できる人材を育成するため、求められる職員像をめざし、効果的な職員研修を実施することにより、職員の資質の向上を図ります。
本方針を実効力のあるものにするため、計画的な研修プログラムの作成や研修の重点目標を設定し、全庁的に効果的な研修の実施を目指します。

(4) 学習する職場の構築

職務を遂行するには、専門性の強い職務遂行能力を養成する必要があります。そのためには、研修の3つの柱となる「自己啓発」「職場研修（OJT）」「職場外研修（OffJT）」について、それぞれの特性を踏まえ、相互に連携させて総合的な能力開発を推進していく必要があります。また、一人ひとりの仕事に対する目標の設定や成果を評価することで、達成感や充実感が得られ、いきいきとした職場が生まれます。

今後、計画的な職場研修を推進することで、職員の能力開発や職場の活性化を推進し「学習する職場」を構築します。

職員意識調査分析結果の考察

(平成 22 年 3 月)