

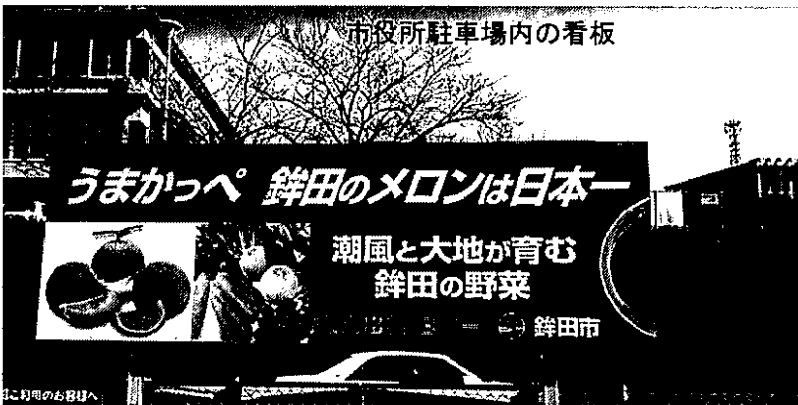
政務活動報告書



日時 平成26年10月20日(月)
 場所 茨城県銚田市
 内容 行政評価 人材育成基本計画について
 講師 銚田市総務部総務課長 関谷公律
 講師 銚田市総務部総務課 課長補佐兼人事係長 新堀栄寿

A. 銚田市のプロフィール

市制施行年月日 平成17年10月11日
 市の木・花 さくら・ひまわり
 議会議員数 21名(定数 22) 職員数(平成26. 9. 1現在) 388人
 財政力指数 (H23~H25) 0. 433 経常収支比率(H25) 82. 7%
 人口(H26. 9. 1現在) 50, 954人 65歳以上 14, 474人 (28. 41%)
 世帯数(H26. 9. 1現在) 19, 389世帯 外国人数(H26. 9. 1現在) 2, 026人
 面積 208. 18km²



市役所駐車場内の看板

特産品・名産品

メロン・いちご・ミズナ・甘藷・ゴボウなどの野菜類
 いもようかん・ちゅう太郎トマトジュース・メロンプリン・メロンカレーなどの農産加工品

市の誇り・自慢

鹿嶋灘に沿って位置する銚田市は、北は酒沼、南は北浦に接し、そのうち陸部のほとんどは平坦地になっている。この平坦な地形と温和な気候を活かした農業が基幹産業であり、首都圏全体の食糧供給地域として、また、多くの農産物の栽培でも全国有数の生産地となっている。

銚田市のPRキャラクター「ほこまる」は豊富な農産物をはじめとする銚田市の魅力を日本中にPRするために誕生した。銚田市の「ほこ」からできており、名前は、みんなの心が丸くなれるようにという由来がある。

市の主なプロジェクト

- 一人ひとりの健康と安心を支える地域づくり
- 次世代の農業を中心とした力強い産業づくり

市の主な産業

農業産出額 全国5位、品目別で産出額全国1位を誇る農作物が数多く生産される、農業都市

全国1位:メロン・さつまいも・ごぼう・水菜

県内1位:いちご・トマト・人参・大根・山芋・パセリ・ハウレンソウ

観光

大竹海岸銚田海水浴場 ジャパンプロサーフィンツアー ほっとパーク銚田 ほこたマラソン大会 うまかっぺフェスタ

文化施設(大学、博物館ほか)

図書館 公民館 あけぼの館(文化財展示館)

1. 銚田市行政評価における職員育成の現状と評価

1. 現状

平成17年10月11日の3町村合併による銚田市の職員数は483名。
行政改革大綱及び定員適正化計画にもとづき、平成25年4月1日には、393名と90名の削減が
実されている。住民ニーズの多様化により、市職員に求められている業務については、多種多様化している
にあり、一般行政職員の配置については、これ以上の削減は難しい状況にある。さらに、国県からの権限
譲渡など、業務量の増加が見受けられている。限られた人員で、住民サービスを低下させず、行政運営を行
うためには、職員一人一人の能力向上が求められている。
職員の人材育成として「銚田市人材基本方針」を作成し実施している。
職員研修については、職場の上司、先輩が指導する「職場内研修」
自治研修所や広域共同研修の「派遣研修」
自ら研修する「自己啓発」の3つの研修を行っている。

2. 課題

・職場研修

上司先輩が現状の業務を処理することを優先し、部下・後輩の指導が十分でない。

・派遣研修

研修が職員としての能力向上を主としているため、現在の業務にすぐに活かされるケースが
少ない。そのため「行かされている」感が強く、参加意欲が低い。

・庁外への研修機会

職場での業務対応に追われ、庁外で実施される研修へ参加できていない。

3. 事業の目的

・自ら計画、自ら実践する研修の実践

「行かされる」ではなく自分たちでやりたい研修を実践し「活かされる」研修とする。

・将来の銚田市を担う職員の育成

研修を実践することで、中核職員となる意識づけ、自覚を促す。

・先進事例の分析及び取り入れ

先進事例と現状を分析し、職場の事務改善や事例を取り入れ、住民サービスの向上に取り組む。

・他部署間の人事交流

他部署の職員と研修することにより、担当事務以外の識見の充実。他部署との情報交換の充実。

4. 実施方法

・対象者 若手、中堅職員(係長になる前の職員)

・期間 年度内

・実施方法 5~7名程度の職員がグループで、研修するテーマを決め、研修計画を作成する。

5. 研修の内容

例1. 専門知識を習得するため、講師を招き研修会を実施する。

例2. 先進事例を調べ、市との比較や運営状況を把握するため、現地調査を実施する。

例3. 研修内容をまとめ、市職員等を対象に報告会を開催する。

例4. 行政課題を整理し、改善案を提案する。また、新たな施策・事業の提案をする。

6. 予算措置

①職員手当(時間外手当)

グループでのテーマ決め、企画書作成、報告会準備等は所属の異なることから勤務時間外での
対応とする。

②報償費(講師謝礼)

研修会に招く外部講師の謝礼

③旅費

・一般旅費 団体、民間等が実施している研修会へ出席するための旅費

・特別旅費 先進地の視察、事例研究に要する旅費

④負担金

団体・民間が実施している研修会へ参加するための負担金

銚田市職員人材育成基本方針(平成19年2月作成)の概要

[策定の趣旨] 個性豊かなまちづくりをするためには、職員一人ひとりの「スキル・アップ」が必要
職員のやる気や向上心を高めることが「組織力のアップ」につながる。

これまでの人事管理制度を職員の育成に主眼を置いたものに転換し「職員が意欲の持てる」組織環境の醸成を図り、
これからの職員の能力開発と資質向上を目指して「銚田市人材育成基本方針」を策定する。

I 人材育成の基本的な考え方

1. 人材育成の意義

- ・自治体間競争が激化する中 → 「住んで良かった」と実感できる行政サービス → 「地域住民の視点に立った企画立案」 → チャレンジ精神に富んだ組織環境を醸成するなどの組織全体のレベル・アップ
- 公務員としての立場のみならず、一人の人間としても豊かな人間性が求められる
- 人材育成は「人間的な成長」

2. あるべき行政の体制 「行政は最大のサービス業である」

- 1)政策立案機能 調整機能 公平公正な情報の提供等を強化し、地方分権の実現を目指す体制
- 2)めまぐるしく変わる社会環境 多様化する市民ニーズに対応できるスピードとコストを意識した体制
- 3)困難な課題に対して果敢にチャレンジする体制

3. 求められる職員像

- 1)政策形成能力を備えた職員 広い視野と高い先見性のもと調査・研究・政策立案、着実に実行
- 2)「仕事開拓型」職員 常に問題を発見し、仕事を効率的に改善していく
- 3)コミュニケーション能力を備えた職員
- 4)自己啓発ができる職員 情報の共有化 accountability 政策プロセスの透明化、チャレンジ精神
- 5)市民の目線に立った人間味あふれる職員

II 人材育成の方策

1. 人材育成の具体的な取組み

1)職場が取組むこと

- ①高めあう職場風土を形成する ②小さなことから実行する
- ③管理監督者の責務を徹底する OJT(On the Job Training)

2)人事部門が取組むこと

- ①組織管理の方向性 組織機構のスリム化 メリハリのきいた組織体制づくり
- ②人事評価の本格施行 「頑張った職員が報われる」人事管理
ア)能力評価 評価の結果を給与の面で反映できるよう評価者研修の充実
イ)業績評価(目標管理制度) 課の目標管理制度を勤務手当の成績率に反映する

③役員等公募制度の導入 (未だ導入されていない)

④管理職員希望降任制度導入(平成26.4 要綱作成)

⑤メンタル・ヘルス・ケア 心の病、家族の看護、自殺予防などの広域研修

⑥ジョブ・ローテーション 高い専門性を備えた職員育成するため、年代別、専門職・一般職問わず

2. 研修計画

①職場研修(OJT On the Job Training)

②職場外研修(OffJT :Off the Job Training) ③自己啓発

1)研修の現状と問題点

現状では、ほとんどの職員が「研修」=「総務課から割り当てられる自治研修所での研修」と考えており、その研修さえも「仕方なく」あるいは「仕事が忙しいのに」というマイナス思考が強く、自己の能力開発といったプラス思考での取組みとは必ずしもいえない状況にある。また、2つ(職場研修と自己啓発)にいたっては、ほとんど意識されておらず、実施も十分といえない。しかし、職員が成長する機会の多くは、実際の職場において職務を通じ学ぶ中にある。これまで、総務課が実施してきた研修は、職員を平等に扱うという基本方針のもとに運用されてきた。しかし、職員一人ひとりには、能力にばらつきがあり、伸ばすべき能力や必要とする能力にも個人によって異なるということを認識したうえで、新しい人事評価制度との連携のもとに、職員一人ひとりの持てる能力を最大限に伸ばすような研修制度を構築する必要がある。

[主な施策]

- ・各職場の課長補佐(または主査)を研修責任者に位置付ける
- ・職場研修指導者の育成(内部講師の養成)

②職場外研修

研修担当部局が実施する研修や広い意味では外部研修期間への派遣研修等であり、人材育成手段として最も一般的である。職場外研修は、知識や技術を短時間で集中的に学習することができることや、他職場や他市町村職員などの環境の異なる職員との受講により意識の高揚が図られるなどの効果が期待できる。

しかしながら、なかには、業務多忙を理由により研修参加を辞退する職員も少なからず見受けられます。

このような状況は、職場の研修に対する意識の低さ等に起因するものであり、研修に参加しやすい職場風土の醸成に努める必要がある。また、より効果的な人材育成を図るために、階層別に目標を定め、ある意味で、研修参加を義務化とする人事管理、人事評価と連動させた研修制度の構築を図る必要がある。

[階層別の目標]

- 主事
 - ・地方自治、地方公務員制度の習得
 - ・法務能力の向上
 - ・職務遂行能力の向上
 - ・接遇能力の向上
- 主幹
 - ・法制執務の習得
 - ・政策形成能力の向上
 - ・リーダーシップの醸成
- 係長級
 - ・OJTの担い手(部下職員の育成能力の向上)
 - ・合意形成能力の向上
 - ・危機管理能力の向上
 - ・人事評価能力の向上
- 課長補佐級
 - ・マネジメント能力の向上
 - ・政策評価能力の向上
 - ・メンタル・ヘルス・ケアの醸成
 - ・内部講師として育成
- 部・課長級
 - ・管理能力の向上
 - ・政策判断能力の向上
 - ・自治体経営能力の向上
- 専門職
 - ・高度な知識および技術の習得
 - ・行政全般について幅広い知識の習得

[主な施策]

・階層別件数及び5年に1度の自治研修を義務化し、受講の有無については、人事管理と連携させ、昇任、昇格の必須条件とする。

・主査級職員を積極的に講師養成研修に派遣し、内部講師として育成、活用することにより、内部研修を継続的に実施する。

・茨城県への実務研修への派遣を継続し、分権時代対応型の職員を育成する。

・茨城県等との役付職員の対等人事交流を活用し、行政経営能力、政策形成能力を図る。