



内山美穂子 議員
(拓政会)



社会情勢の急速な変化に対応するため、町の職員には法令順守や公平・公正な業務執行だけではなく、自ら地域課題を見出して政策に反映する能力が求められている。

平成20年に策定した「幕別町人材育成基本方針」は、町政運営の根幹をなすものと考えるがどのように活用されてきたか。

町の将来を左右するのは人の力であり、困難な時こそ真価が問われる。職員が能力を最大限発揮し、組織一丸となって業務を遂行できるように、職場の風土づくり、人事マネジメントを行う必要があると考え、以下について伺う。

- (1)基本方針をどう活用してきたか。
- (2)基本方針の策定以降、大きな制度の変更はどう対応してきたか。
- (3)人材育成の方向と具体策は。基本方針を改定する考えは。

問 町職員の多様な人材確保とさらなる育成を

答 職場内研修（OJT）や人事交流・派遣研修を積極的に行っていく

町長 (1)幕別町人材育成基本方針において「求められる職員像」として「公務員としての倫理観や責任感を自覚し、公正・公平・誠実に対応し、町民に信頼される職員」、「町民と協働してまちづくりを推進する職員」、「コスト意識を持つて、効率的な行政運営を行う職員」など5項目を掲げている。

「職員に求められる能力」として「職務遂行能力」、「コミュニケーション能力」、「リーダーシップ」、「問題解決能力」など10項目を掲げている。職員の働く意欲や能力を最大限に発揮させるよう人事管理を行い、人材育成を進めてきた。

職員の資質・能力を高めるために最も重要となるのが職員研修である。主な研修として、法務、接遇、服務、コンプライアンス、人事評価、ハラスメント防止などの基礎・基本となる研修に加え、国や北海道への派遣研修、その他の研修機関が行う専門的な知識や高度な技能等を修得するための研修、さらには、職員の自主的な発

案等に基づくプログラムにより実施する自主研修などを通じ、継続的かつ効果的な人材の育成に努めている。

(2)多様化する行政需要に対応するため、職員研修体系全体について見直しを行っている。職員として採用された時から退職に至るまで一貫した研修体系の構築をしている。

多様な人材を確保するための取組は、民間企業などの経験を有する優れた人材を確保するため、十勝町村会による採用試験とは別に町単独で採用試験を実施している。令和元年度からの2年間で一般職および保育士等の職員として13人を採用した。

(3)接遇やコミュニケーション力、問題解決や政策形成の考え方などの基本的な能力は、職員自身が主体的に業務に取り組む中で、課題や目的を明確にし、上司が適宜適切なアドバイスを行う職員教育、いわゆるOJTを積極的に実施することが、人材育成上、効果的であると考えている。

現行の基本方針の策定後、人事評価、働き方改革、ハラスメント防止、再任用制度の運用など町職員に係わる制度等の変化が生じ、これらに伴う記載内容の改正の必要はあるが、人材育成に関する考え方は、進め方が変わるものではなく大幅な改定は考えていない。

再質問 外部の知見を活用して職員の意識改革や内部強化につなげることは重要。国の人材支援制度を活用する考えは。

答 外部から新しい風を吹き込むことは非常に大切なこと。職員はそこに自己研さんに励む効果がある。外部からの人材招聘（しゅうへい）については検討したい。

