

# 印西地区衛生組合人材育成基本方針

印西地区衛生組合

## 目 次

### 人材育成基本方針策定の背景とその必要性

- 1．地方自治体を取り巻く環境の変化と人材育成の必要性 . . . . . 1
- 2．印西地区衛生組合人材育成基本方針策定の目的 . . . . . 2

### 求められる職員像

- 1．行政課題とそれに対応するための人材の育成上の課題 . . . . . 2
- 2．組合の役割と求める職員像 . . . . . 3

### 職員の行動要件及び能力要件

- 1．公務員としての一般能力要件 . . . . . 4
- 2．管理・監督者としての役割 . . . . . 5
- 3．組織の役割 . . . . . 5

- 人材育成の体制とその推進 . . . . . 6

## 人材育成基本方針策定の背景とその必要性

### 1. 地方自治体を取り巻く環境の変化と人材育成の必要性

昨今の地方自治体を取り巻く環境は、少子高齢社会の到来による人口減少、IT機器やインターネットの普及による高度情報化の進展、大気汚染・土壌汚染・水質汚染・産業廃棄物の不法投棄などによる地球規模の環境破壊の発生、また、バブル経済崩壊以後の出口の見えない長引く経済不況による失業率の増加や税収の落ち込み、急激な地域経済の衰退などにより、未曾有の財政危機が国と地方の双方を襲うなど、未だかつてないほど大変厳しいものとなっています。

このことは、し尿及び浄化槽汚泥の処理を行う一部事務組合である印西地区衛生組合においても例外ではなく、規模や業務内容にかかわらず、その本質においては、他の地方公共団体とまったく同様の課題を抱えているといえ、課題解決への早急な対応が求められています。

これら多くの課題に対し、地方自治体としてどのように取り組んでいくか、どのように地域に貢献していくかは、すべてそこで働く職員の能力と意欲に関わってくるものであり、職員の能力と意欲こそが最終的に住民サービスの質を左右し、さらに市町村合併など自治体の存続に関わる重要な選択を決定づけるといっても過言ではありません。

目まぐるしく変化する地方行政の最前線で現実に地方公共団体の行政事務・事業に携わる職員の能力と意欲を上げることは、とりもなおさず行政組織を活性化させ、ひいては地域住民への福祉サービスの向上につながるものであります。

そこで、職員一人ひとりが、公務の重要性を再認識し、住民の期待を上回るほどの能力開発が必要とされます。

また、政策形成能力やマネジメント能力の向上など職員の人材育成には、個々の職員の資質やそれを高めるための自己研鑽のみならず、トップの理解と総務人事部門における全庁的かつ計画的な取り組みがきわめて重要であり、早急に人材育成プログラムを確立すべきと考えます。

## 2. 印西地区衛生組合人材育成基本方針策定の目的

当組合では、複雑、高度化する住民の要求に的確に答え、また地方自治の担い手として地域に誠実に貢献できる職員の育成を目指し、そのために必要とされる能力の向上とそれらを実現するための能力開発研修プログラムの策定などの基本的な方針を定めるために、この「印西地区衛生組合人材育成基本方針」を策定するものです。

また、この基本方針は、今後ますます進むと考えられる地方分権の時代にあって、地方自治の原点である自らの地域のことは自らが考え、責任を持つという「自己決定」、「自己責任」が求められてきていることから、これらの要求に的確に応えられる職員の育成と、さらにその職員の能力を最大限に活かして時代の変化に対し柔軟に対応できる行政組織の構築を長期的かつ総合的に図ることを目的としています。

## 求められる職員像

### 1. 行政課題とそれに対応するための人材育成上の課題

#### (1) 複雑・高度化する住民ニーズに適切に対応できる職員の育成

時代が目まぐるしく変化するなか、行政サービスに対する住民の要求は、複雑・高度化しています。そこで、これらの要求に迅速かつ適切に対応できる人材が必要となっています。

そのため、法令を熟知し、常に新しい知識と経験さらには高度な技術の習得などによりの確に行政サービスを行える職員を育てます。

また、全体の奉仕者としての自信と誇りを持って地域社会に貢献したいと願う職員を育てます。

#### (2) 厳しい財政状況下での行政運営と効率的業務改善のできる職員の育成

昨今の厳しい財政状況下においては、職員は地方自治法第2条第1

4項に規定する「事務を処理するに当たっては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最小の経費で最大の効果を挙げる」という基本原則にもう一度立ち返り、事務・事業の効率的な執行のための的確な現状把握に基づく業務や計画の見直しと改善を繰り返し、業務改善を積極的に進めることのできる職員の育成を図ります。

## 2. 組合の役割と求める職員像

当組合は、組合構成市町村のし尿及び浄化槽汚泥の処理を目的として設立されたものであり、施設運営においては、衛生面と環境面において、法令を遵守し、適正に処理することが求められています。

そこで、次のような職員像が求められます。

必要法令を熟知し、処理施設の適正な運営を行うための知識と技術を身につけることはもとより、さらには地方公務員としてのより高い倫理観や使命感を持ち、地域住民との信頼関係を築ける職員

対人折衝・説得能力を有し、説明責任を果たせる職員

課題の発見・解決能力を持ち、常にコスト意識を待った行政運営を心がける職員

政策形成能力とリーガルマインドを持ち、地方分権に対応した施策を展開できる職員

絶えず自己啓発に努め、広い視野と高い見識を持って行動する職員

## 職員の行動要件及び能力要件

### 1. 公務員としての一般能力要件

行政事務に携わる公務員としては、法令に関する知識や担当業務を的確に遂行するための専門知識や技能が必要とされるばかりでなく、社会人としての常識や礼儀も重要となります。

このことは、住民からの信頼を得るためには必要、不可欠なものです。

地域の実態を把握し、行政サービスのありようを考えると、地域や行政事務に関する問題意識と幅広い知識を有し、自己の担当する業務範囲にとどまらず、関連する分野についても幅広い知識が必要です。

また、地方公共団体もひとつの経営体と考え、組織運営や業務遂行においては、常により高い質のサービスの提供をより安く、より迅速に行うことを心がけなければなりません。

今、職員に求められているのは、コスト意識、スピード感覚、さらにはリスク管理に対する認識を持ち、常に効率的な行政運営を行うことです。

時代の変化を的確に捉え、問題・課題の発見とそれらに対する迅速な対応の取れる職員が必要とされます。

地方分権の時代にあって、自己決定と自己責任の原則に基づき、慣習や前例にとらわれず、常に業務の改善と新たな視点に立った政策実現に向け、高い目標設定とその実現に果敢に挑戦し、確実に成果を出していく職員が求められています。

地方公務員は、住民にとって身近な存在であり、住民の信頼や期待が高いものです。そのため、より高い倫理観、使命感、人権意識、公務員としての誇りと情熱を持ち、されに公平公正な職務執行が求められています。

このためには、自ら教養を高め、豊かな人間性を有する公務員として的人格形成に努め、地域に貢献していかなければなりません。

## 2．管理・監督者としての役割

管理・監督者としての役割のうち重要なものは、日々の業務を通して、部下の行動に影響を与え、部下が意欲を持って仕事に取り組めるように、いかに動機付けをするかというものです。

部下の行動に影響を及ぼす要因は多様ですが、管理・監督者であるものの行動や考え方が部下に与える影響は大きく、また、上司のリーダーシップと指導力は職務遂行上重要な役割を持っています。

ここでいうリーダーシップとは、組織目標に向かって所属職員の意欲をどうしたら盛り立てることができるかを考え、さらに所属職員が積極的かつ自発的に職務に取り組めるような状況と職場環境を作り出し、その中で個々の職員が成長を遂げる過程づくりをするものです。

職員が学ぶ意欲と問題意識を持って仕事に取り組み、加えて上司の適切な指導が与えられるならば、これに勝る能力開発の機会はありません。

この機会を有効活用するために、管理・監督者は、目的と目標を定めた職務管理を行い、目標達成のために必要な職員の知識や技術を習得させるために、意識的かつ継続的に職場の内外において研修を実践していかなければなりません。

## 3．組織の役割

人材育成は、人事管理と業務執行が一体となり、職員が職場で業務を執行しながら、あるいは研修機関等での教育を通し、知識と技術の向上を図るとともに地方公務員としての倫理観や使命感を養い、地域に貢献できる人材を作り上げることです。

人事部門は、職員研修を推進するだけでなく、採用から人事異動、給与、福利厚生等の勤務条件、研修といった人事関連の各種施策を職員の能力開発という視点から総合的に調整しなければならないものです。

人材育成は、総合的なものであるため、部分調和に陥らないためにも、人事部門が総力を挙げ、全体を掌握し、スムーズに運用する必要があります。

## 人材育成の体制とその推進

職場という狭い世界の人事管理ではなく、自治の担い手を育成するという大きな観点から職員的能力開発を図るべきだと考えます。

また、職員個々人の能力開発は、職員自らが意識を高め、努力しないことには始まらないものであり、したがって、人材の育成には組織的取り組みが重要であると同時に、職員的能力開発の基本は自己啓発であると考えます。

そこで、職員には、研修は義務ではなく、権利であるということを自覚させ、職員に能力開発の機会とその能力を行使する機会を積極的に与えることが大切であると考えます。

自治体の経営資源は、「ひと」、「もの」、「かね」と言われますが、このうち人は未知の可能性を秘めたもっとも有用な資源であるといえます。

職員は、数量的には「人件費」としてコストになりますが、その知識と経験、能力は組合の大きな資源であり、この面からの積極的活用を図らなければいけないと考えます。

そのためには、日々のOJTや自己啓発はもとより、各種研修機関を利用した専門研修への参加により、より高度な知識、技術の習得を図り、業務の改善を図っていくものです。