

# 印旛郡市広域市町村圏事務組合

## 人材育成基本方針

平成17年3月

# 人材育成の基本方針

## 印旛郡市広域市町村圏事務組合

印旛郡市広域市町村圏は、北総台地の豊かな自然に恵まれ、多くの歴史文化遺産を擁する魅力ある広域圏であります。

当組合は、昭和47年に構成11市町村をもって設立されて以来、市・町・村の枠を超えた圏民の生活範囲の広がりに対応し、豊かで住みよい圏域づくりの効率的実現を目指し、二次にわたる「印旛郡市広域市町村圏計画」を経て、現在「印旛郡市広域行政圏計画（平成8年～17年の10ヵ年間）」を策定し、本圏域の総合的・一体的な発展を推進しています。

この間、本圏域は、首都圏の外延的拡大、成田空港の開港、千葉ニュータウンの整備、国立歴史民俗博物館などのプロジェクトが推進され、従来の農村型社会から都市型社会へと大きく変貌し、人口66万人余りを有する首都圏有数の人口急増地域として発展して参りました。

しかしながら、21世紀を迎え、圏域をとりまく環境は少子・高齢化、高度情報化、国際化、環境との共生など情勢は大きく変化しつつあり、均衡ある圏域の発展のため、広域的な取り組みによる施策推進が益々重要となってきています。

また、地方分権一括法の施行により、地方分権改革が現実のものとして歩み始め、三位一体の改革に見られるよう、国と地方の新しい関係を構築しながら、地方公共団体の自己決定、自己責任の原則に基づく取り組みが求められるに至っています。

社会情勢が大きく変化するなか、研修機関でもあり、構成団体の共同事務を実施する当組合は、職員の潜在能力を引き出し、広域的な事業の取組に向け、職員の能力開発を計画的に実施することが必要と考え、次のとおり「人材育成基本方針」を定めるものとします。

## ○ 人材育成の目的

自己決定・自己責任が求められる地方分権の時代にあって、構成団体の一部事務を処理する組合においても、政策分権型職員の育成等、職員の意識改革が急務となっています。

組合事業においては、特に、職員に次のようなものが求められると考えられます。

- ・高度情報化社会に対応する情報処理能力
- ・保健・医療・福祉等少子高齢化社会への対応
- ・地域に根ざした環境対策
- ・効率的な行財政運営

組合が、構成団体ひいては複雑で高度・多様化する住民ニーズに対応し、高い信頼を得るには、

- ・トップのリーダーシップ
- ・職員の意識改革（コスト意識・サービス意識）の向上
- ・分権時代に対応する政策形成能力

の向上に努めなければなりません。

組合は、効率的な行財政運営に努めるとともに、職員個人の意識と職場環境を改革し、地方分権型職員の育成を図る必要があります。

## ○ 人材育成の方策

人材育成の具体的な方策は、

「人材育成の観点に立った人事管理」

「多様で充実した研修機会」

を関連させ実施することが人材育成の基本方針であると考えます。

「人材育成の観点に立った人事管理」

- ・職員個々の適正を把握し、適材適所の人事配置に努め、職員の能力を最大限に発揮できるような人事管理を目標とする。
- ・公務員制度改革大綱に示される新たな人事制度の検討、導入
- ・一部事務組合であり、他の公共団体や民間企業との交流、圏域住民との接点等の検討

### 「多様で充実した研修機会」

組合は研修機関であり、組合の実施する研修体系は次のとおりであります。

- ・階層別研修 地方公務員として執務上必要な基礎知識を習得し、個々の能力を最大限に引き出すことを目標とする。
- ・特別研修 職員の自己啓発及び職務上必要とされる実務能力の向上を図ることを目標とする。

また、研修実施に関する方針に、

- ・複雑で高度・多様化する住民ニーズに対応でき、求められる公務員としての高い倫理観や使命観等の取得
  - ・分権時代の職員に求められる政策・法務能力の育成
- 等を掲げ、階層別及び特別研修として、随時研修課程を見直し実施しています。

今後の組合職員研修の目標としては、

- ・知識、技能を習得するだけの研修から政策思考養成研修への移行
- ・特色ある地方づくりに重要な条例作成能力等の政策・法務能力の育成
- ・職場におけるリーダーを中心とした実務研修（OJT）
- ・自治専門校等外部研修機関による研修
- ・自己啓発の推進

などであり、組合は、人材育成の目標達成に向け、計画的な研修実施計画の作成及び、職員の自主的な自己啓発・能力開発が可能となるような研修情報の提供支援など環境整備に努め、職員研修を効果的に進めることを**研修に関する基本的な方針**として定めるものとする。

# 職員研修体系図

