

三春町人事管理基本方針

平成18年 4月24日策定
平成23年 7月 1日改定
平成28年 3月 1日改定
平成29年 7月 1日改定

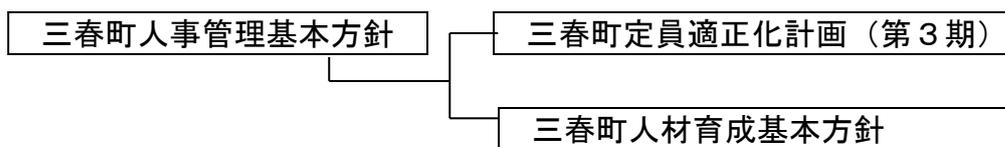
1 人事管理基本方針の制定

三春町では平成18年度から人事管理基本方針を策定し、職員の定員適正化や人材育成に取り組んできた。本方針については計画期間を5年間としてきたことから平成23年度に改定をおこなって推進してきたところである。

しかし、想定以上に進行する人口減少や少子高齢化、東日本大震災とそれに伴う東京電力福島第一原子力発電所事故など、社会環境等は策定時とは大きく異なってきた。それらを踏まえるとともに、これまでの実績の検証をおこない、引き続き人事管理を進めていくこととする。

2 基本方針の構成

「三春町人事管理基本方針」は、「三春町定員適正化計画（第3期）」及び「三春町人材育成基本方針」で構成し、計画期間を平成28年度から平成32年度までの5年間とする。



3 人事管理の基本方針

(1) 定員適正化計画（概要） 詳細は別紙計画のとおり

「最小の人員で最大の効果を発揮させる」ために職員数を適正に管理する必要があることから、次の方策を推進して、平成32年度当初職員数170人を目標とする。

①第5次三春町行財政改革大綱及び実施計画に基づくさらなる事務事業の見直し、

整理・合理化を推進することによる組織機構のスリム化

- ②事務事業に対応した機構改革
- ③業務の民間委託の推進と直営の併用
- ④共通業務等の一元化
- ⑤退職補充の制限と新規職員確保の継続等
- ⑥職員の再任用とそれまで培った知識・経験の活用
- ⑦人材育成の推進

(2) 人材育成基本方針（概要） 詳細は別紙方針のとおり

「魅力あるまちづくり」を推進するために、「人材育成」を戦略的に推進することを重点目標とし、次の職員像を求めて、人材育成を推進する。

- ①「目標を持って、自ら考えて行動できる職員」
- ②「協働の理念をよく理解し、町民目線でまちづくりを推進できる職員」
- ③「コスト意識や経営感覚を持って、変化に対応できる職員」

そして、人材育成の目標は、「職員がやりがいを持っていきいきと働き、自分の持てる力を最大限に発揮できるような環境を整備し、その力を組織全体へと連鎖させ、結果としてより良いまちづくりにつなげていくこと。」とする。

求める職員像を具現化するために、次の諸点について体系的、重点的な取組みを行っていくものとする。

- 「目標を持って自ら考えて行動できる職員育成」のため、人事管理の見直しを進める。～優秀な人材の確保と適材適所の人事管理～
 - ①効果的な職員採用試験の検討・実施
 - ②再任用職員の活用と新規採用職員の育成
 - ③自己申告制度の充実・改善
 - ④人事評価制度の実施・改善
 - ⑤評価結果に基づく処遇管理
- 「自学する組織・職員資質向上」のため、職員の能力開発を進める。～人材育成と自己啓発支援の環境づくり～
 - ①職場教育の充実・強化
 - ②能力開発・自己啓発への積極的な支援
 - ③学習意欲を高揚させる職場環境づくり
- 「協働」と「変化」に対応できる職員育成のため、職場体質の改善を進める。～改革の推進とチャレンジの職場体質づくり～
 - ①改革する職場体質づくり

②意欲を引き出し、チャレンジする職場体質づくり

③協働を推進する職場体質づくり

●「職員力」を引き出すため、組織力の強化を図る。

～働きやすい職場環境づくり～

①男女共同参画の推進

②福利厚生・メンタルヘルス対策の充実

③組織機構の随時見直し

4 基本方針の進行管理

本方針の実施状況については、適宜検証を進めながら、「三春町人事行政の運営等の状況」と併せて公表することとし、また、必要に応じて計画の見直しを図ることとする。