

1、策定の背景

地方分権改革への対応

平成の大合併が各地で進み市町村の形は大きく変わりました。現在は、第二期地方分権改革に向けた本格的な議論が始まっており、これまで以上に、地方分権型社会に対応するまちづくりに市民とともに取り組むことが必要です。

自治体には、住民福祉を向上させ地域の「自立」と「自律」が進むよう「地域経営」の考え方が必要となってきます。そのため、行政はそのコーディネイト役も求められています。

行財政改革と新たな公共づくり

雲南市は平成18年3月に行財政改革大綱を策定し、自治体財政の改善に向けて中長期的な取り組みを進めています。その中において、多様化する住民ニーズに応えるために、「新たな公共」を市民と行政が「協働」して創り出していく必要があります。

また、職員には、市民とともに汗をかく意識が、一層必要となってきます。

「新たな公共」とは、公共サービスの多様化が求められるなかにおいて、行政に限らず市民をはじめとする多様な主体によって担われる公共の領域をいいます。

「協働」とは、市民、議会及び行政が対等な立場に立って、お互いの意見を尊重し、学習を通じて一人ひとり意識を高めあい、役割と責任を担い合いながら共通の目標に向かって取り組むことをいいます。

労働者の仕事への意識変化

近年、労働者の意識は大きく変わってきたといわれており、社会の価値観が多様化してきたのと同様に、個人の価値観も多様化してきています。以前は、「より上の階層へ昇任すること」が価値とされる傾向にありましたが、現在では、それだけでなく自分の適性・能力をいかせる仕事をし続けることに高い価値観を持つ人が増加傾向にあります。

職員が働きがいをもって「地域」の課題解決に取り組み、能力を磨きいかしていける環境づくりが必要となっています。

見直しが急がれる自治体の人事制度

これまで自治体では、事務職はゼネラリスト（総合職）として、技術職はスペシャリスト（資格職）として育成し、処遇するという単一・固定的運用をしてきました。しかし、このような職種による単一・固定的配置管理が職員の持つ能力の開発・発揮を妨げてきた一面があります。

一方、多様な住民ニーズに的確に対応するためには従来の人事制度による人材育成では十分ではなくなってきました。

これからは、得意とする分野を持ちながら、幅広い知識をもって市民と接する必要があります。

また、合併によって行政組織は旧町村時代と比べ大変大きくなりましたが、今後、簡素で効率的な組織に改革していくことが求められています。

その際に、職員の個性や特長等の把握が必要ですが、大きくなった組織の中で個々の能力を育ていかにするための新たな人事制度の構築が必要となっています。