

今後の人事管理の考え方について

1. 職員採用について

地方公務員法（欠格条項）

第16条 次の各号のいずれにかに該当する者は、条例で定める場合を除くほか、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。

- 1 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者
- 2 当該地方公共団体において懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から二年を経過しない者
- 3 人事委員会又は公平委員会の委員の職にあつて、第60条から第63条までに規定する罪を犯し、刑に処せられた者
- 4 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者

【現状】

- 地方公務員法第16条に基づき、職員採用時、欠格事由の調査は行っている。
- 欠格事由以外の事項（自己破産、借金、犯歴等）については、自己申告を除き自治体では調査が困難
- 今回の不祥事を受け、「檜葉町職員身元保証規則」を令和4年4月1日より施行

【改善案】

- (1) 原則、社会人枠の採用を行わない。
- (2) 前職がある場合、元雇用主へ退職理由等を確認

2. 職員研修について

【現状】採用時より、下記研修を実施。

入庁1年目

- 新規採用職員研修（前期・後期）4月・10月頃 ※ふくしま自治研修センター主催
各市町村の新採職員の合同研修。
社会人・公務員としての意識を確立し、最低限のルールを理解する。
業務を遂行する上で必要な能力の開発に向けて基本的な知識等の習得を図る。
- 行政・財政研修（庁内研修）4月 ※檜葉町主催
行政・財政の基礎を学ぶ
- 町内視察研修 5月頃 ※檜葉町主催
町内の位置等をバスで見学し、檜葉町の現状について見て学ぶ

入庁4年目

- 基礎力アップ研修 ※ふくしま自治研修センター主催
キャリアプランを設計し、求められる役割や能力を理解する。

入庁8年目

- 応用力アップ研修 ※ふくしま自治研修センター主催
効率の良い仕事術を学ぶとともに、チームをまとめるための調整力など求められる役割について学ぶ。

入庁12年目

- 実行力アップ研修 ※ふくしま自治研修センター主催
ファシリテーションの具体的手法を学ぶとともに、求められる役割や能力を理解する。

新任係長研修 ※ふくしま自治研修センター主催

係長に求められるマネジメント能力の向上や組織における業務改善に向けて必要な知識等の習得を図る。

新任管理者研修 ※ふくしま自治研修センター主催

管理者に求められるマネジメント能力の向上や組織の生産性向上に向けて必要な知識等の習得を図る。

【改善案】

- 上記に加え、社会人枠採用が必要な場合、個別に研修を実施
※倫理観の醸成が通常より困難であるため

3. 倫理規定について

【現状】

- 檜葉町職員服務規程はあるが、職員の仕事上の心構えを始め、休暇や超過勤務の手続き等、勤務に関する規定が中心で、公務員倫理については定められていない。

【改善案】

(1) 檜葉町職員倫理規程の策定

- ・主に規定すべきことは下記4点

①職員の基本的な心構え

…全体の奉仕者であることの自覚、法令順守、日常生活においても公務の信用に影響を与えることの自覚

②利害関係者の定義

…職員の職務との間に契約、許認可、補助金等の交付、行政指導等の行為がある事業者等をいう

③利害関係者との接触等についての規制

…具体例として、会食や遊戯、お中元等の禁止を規定

④違反行為があった際の調査及び処分について

…違反行為の恐れがある場合、直ちに当該職員の監督者又は管理監督者が事実確認を行い、調査する。

違反行為があったと認められた場合、檜葉町職員懲戒等審査委員会に諮る。

(2) 定期的な調査確認

- ・不祥事発生直後の現状や倫理規程策定からしばらくは既定の重要性は認識しているものの、年数を経るに従ってその重要性の認識が薄れ、規定自体が形骸化したものとなる恐れがある。

↓

職員各自が常に倫理規定を念頭に置くことは前提としつつ、総務課及び各管理職が定期的に倫理規定に関する事項の照会調査を行い、既定の形骸化を防ぐ。

※組織としてのチェック機能を強化しすぎることによって職場の風通しが悪くなり、照会内容を軽んじる等、逆に形骸化する恐れもあるので注意が必要