

周防大島町 人材育成基本方針

平成19年2月15日制定

平成23年4月1日改訂

令和8年7月31日改訂

目 次

I	はじめに	-----	2
II	改訂の背景	-----	2
III	人材育成の基本理念	-----	3～6
	1 人材育成の理念		
	2 周防大島町職員の目指す職員像		
	3 職員に必要とされる能力と意識		
IV	人材育成の具体的方策	-----	7～10
V	人材育成推進体制の整備等	-----	11

I はじめに

この人材育成基本方針は、第2次周防大島町総合計画に掲げる目指す将来像「人と自然が響きあう笑顔あふれる安心のまち周防大島」が実感できるまちづくりの実現に向け、周防大島町職員として目指す職員像や求められる能力と意識についてまとめたものです。

めまぐるしく変わる社会環境の中で、地方分権の新しい時代に的確に対応していくため、自らの責任において社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるように体質を強化することが重要です。

そのためには、より一層の職員の資質向上を図り、有している可能性や能力を最大限引き出していくことや、職員一人ひとりが常に目的意識と高い意欲を持ち、組織全体として職員を支えることが必要です。

職員は、新しい価値を生み出す貴重な財産であり、人づくりこそまちづくりにおける重要な原動力であることを念頭に置き、本方針に基づきこれからの人材育成に取り組んでいきます。

II 改訂の背景

本町では、平成19年2月に人材育成基本方針を策定し、人材育成に努めてきました。

平成23年4月の前回改訂から15年が経過する中で、働き方の多様化など、外部環境のみならず職員を取り巻く内部環境にも大きな変化が生じています。

＜内部環境の変化例＞

- (1) 定年年齢の引き上げ
- (2) 専門職の人材不足
- (3) 会計年度任用職員制度の施行など

現状に応じた基本方針にするため、前方針の内容を踏襲しながら、一部を改訂することにしました。

Ⅲ 人材育成の基本理念

Ⅰ 人材育成の理念

人材育成は、地方自治制度及び地方公務員制度の基本原則に基づき、以下5点を基本理念として取り組んでいきます。

- 町民本位の良質な行政サービスの提供を目的とする。
- 最少の経費で最大の効果を挙げるため、職員個人の能力・意欲の向上を図ると同時に、組織全体の活性化を目指すものとする。
- 仕事においてのみならず家庭や地域生活においても職員の人間的成長の支援を図るものとする。
- 住民貢献・組織発展といった自治体側の要請と、自己成長を求める職員の期待や欲求との統合・調和が図られなければならない。
- 人材育成には、自治体の事業戦略や組織戦略との適合性が求められ、特に人事管理との密接な連携が不可欠である。

2 周防大島町職員の目指す職員像

「人材育成基本理念」の実現に向け、職員には、自らが組織を支えているという認識を強く持ち、具体的な指標となる以下三つの「目指す職員像」を達成するための意識を持ち、行動することが求められます。

また、人口減少社会に対応するためには、組織の生産性を向上させる必要があり、職員一人ひとりが自分自身の能力を高め、前向きに挑戦し続ける人材へと成長することが求められます。

1 町民から信頼される職員

- 地域社会の変化を的確にとらえ、短期的な成果のみではなく、長期的な視点を持ち、町民の立場に立って「今何をすべきか」を考える。
- 法令、規則等を遵守するとともに、町民へ公平に対応し、責任をもって仕事に従事する。

2 熱意をもって挑戦する職員

- 常に見直し改善していく姿勢を持ち、デジタル技術の利活用や客観的な分析を踏まえ、前例にとらわれず、果敢にチャレンジし、一歩前に踏み出す。

3 未来を創る職員

- 将来を見据え、安定的かつ持続的に町民サービスを提供できるよう、変化に柔軟かつ迅速に対応し、広い視野・先見性を持ちながら独創的な発想と夢を追求する。
- アンテナを高く掲げ、課題解決に向けて自ら学び、町民とともに周防大島町の未来を創る。

3 職員に必要とされる能力と意識

地方分権が現実のものとなり、町民が行政や職員に寄せる期待も大きくなっています。

また、めまぐるしく変わる社会環境に柔軟に対応し、行政サービスのより一層の向上を目指すためには、職員自身が伸ばすべき「能力」や変えていくべき「意識」として次に掲げるものがが必要です。

○ 習得すべき代表的な能力

職 務 遂 行 能 力	行政の専門的な知識を持ち、業務を的確・迅速に行う力
政 策 形 成 能 力	行政課題を的確に捉え、有効な方策を立案・実行・評価する力
問 題 解 決 能 力	常に問題意識を持ち、最善の解決策を導き出す力
折 衝 説 明 能 力	物事の調整や説明を行い、理解を得る力
管理マネジメント能力	組織を統率し、組織メンバーを育成する力

○ 習得すべき代表的な意識

町 民 本 位 意 識	町民の視点で物事を考える心
コ ス ト 意 識	財源を効率よく活用するという意識
高 い 公 務 意 識	全体の奉仕者であることを自覚し、強い倫理観で自らを律する心
自 己 啓 発 意 識	自らの能力をさらに高めようとする向上心

○ 職制上の段階別役割と要求される能力

職 位	役 割	要求される能力
部長級	部局の統括者/町行政の先導者 町政の長期的な視点から、自部門の政策課題を実現するため、進むべき方向性を打ち出すことができる。また、町政全般に対する政策評価と政策論議ができる。	・決断力 ・行政経営力 ・管理マネジメント能力
課長級	課の総括者/政策立案・執行の実質的責任者 日常の町民ニーズの視点から、課の基本目的・基本使命を設定し、組織の総合力を最大に引き出すことができる。また、課員一人ひとりの独創性の発揮や人間的な成長をリードし、思いやりのある職場運営ができる。	・人材育成力 ・評価する力
班長級 ・ 主幹級	行政サービスの運営者/チームリーダー 課の課題に対して、町のあるべき姿を描くことができ、具体的な政策・施策・事業案を企画・立案することができる。	・政策形成能力・指導育成能力 ・調整する力 ・判断する力 ・折衝説明能力・変革する力 ・問題解決能力
主査級・ 主任級・ 役職定年者 再任用職員	高度な専門知識を有する実務スタッフ 内外との議論を通じて、新たな政策課題を設定し、係の方針の中で課題を具体的な政策・施策として進言することができる。 また、後輩への実務指導を通じて、業務の円滑で効率的な推進に貢献することができる。 ベテラン職員として、これまで培った経験と知識を後輩職員に伝承することができる。	・創造力 ・職務遂行能力 ・課題発見能力 ・説明する力 ・情報を感じ取る力
主事級	行政サービスの遂行者/課題発見者 組織の一員として、担当する日常的な業務を正確で迅速に遂行することができる。 また、問題意識を持って担当する業務にあたり、現状から問題点を提起し、問題解決に向けて積極的に協力することができる。	・倫理的に思考する力 ・建設的に議論する力
会計年度 任用職員	事務補助的な業務又は専門的な知識及び技術を有する業務を確実に遂行できる。	・業務を遂行する力

IV 人材育成の具体的方策

本町が直面する行政課題に的確に対処できる職員を育成するために、職員個々が自らの意思で自主的に取り組む「自己啓発」、日常の職務を通じて行う「職場研修」、職場で離れて研修所等で行う「職場外研修」を大きな柱とします。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進や各種ハラスメント防止等により、働きやすい職場環境をつくることで新たな人材の確保につながるよう人材育成を進めていきます。

1 自己啓発

人材育成は、本人の意欲、主体性があることによって初めて可能となるものであることから、自己啓発は人材育成の基本であると考えられます。自己啓発を促進するためには、個々の職員の自主性に委ねるだけでなく、自己啓発のきっかけづくりや自己啓発に取り組みやすい組織風土づくりに組織として取り組む必要があります。

○職員に対する自己啓発の積極的な奨励

○各種研修・通信教育講座の情報提供

○研修の公募制

2 職場研修

職場研修は、全ての職員が受けることができ、個々の特性に応じたきめ細かな指導もできることから、人材育成面で重要な役割を担います。

また、高度な専門的知識や優れた技術の習得には、職場での豊富な実務経験と上司や先輩からの適切な助言・指導が不可欠です。したがって、今後は職場研修を職員の能力開発の中核の一つに位置づけ、より実行ある職場研修を実践し、的確な事務処理能力と課題の発見・解決能力等を備えた職員の育成に努めます。

ア 管理監督者の啓発

職場研修の実施主体は各職場の管理監督者であることから、管理監督者を対象とした研修で職場研修の効果的な進め方を取り上げ、職場

研修を含む部下の指導育成が管理監督者の職務であることを改めて明確にすることなどにより、管理監督者の啓発を進めます。

イ 新規採用職員の研修

自治体職員としてのあり方を認識するためには、新規採用時に十分な職員研修が必要です。新規採用直後の充実した研修を実施することで、自覚と認識を持たせ、将来にわたっての職員としての立場を理解させます。

3 職場外研修

職場外研修は、本来の職務から離れて行われる研修であることから、一定期間集中的に行うことが可能であり、職務を遂行する上で必要な知識・技術を体系的に学習し、高度・専門的な知識・技術を学習する際には効果的な手法であり、また一方では、他の職場や他の地方公共団体、さらには一般の地域住民等、様々な人々と交流し、相互に啓発し合う機会として重要です。

ア 研修所研修

研修所研修は、多数の職員に職務を遂行するうえで必要な知識を体系的に学ばせるのに効果的であること、一定期間集中的に行うことができることなどから、昇任や配置換えといった様々な機会を捉えて、できる限り多くの職員に研修を受ける機会が与えられるよう留意します。

イ 派遣研修

派遣研修は、先進的な行政手法での習得、幅広い視野の涵養等利点があります。庁内研修では育成が困難な専門的知識や技能の習得のほか他団体職員との交流や情報交換を通じて、異なる視点や幅広い視野での物事を捉え、より幅の広い人間関係を形成することができるなど、職員の能力開発に効果的であることから積極的に推進します。

4 働きやすい職場づくり

ア ワーク・ライフ・バランスの推進

職員一人ひとりが業務責任を果たしつつ、やりがいや充実感を感じながら安心して働くためには、仕事と生活の調和が必要不可欠です。そのために、職員は互いを思いやるとともに上司は、適切かつ柔軟な事務分担により業務の効率化に取り組みます。

人材育成主管課は、育児・介護等の家庭生活や、地域活動、自己啓発など職員が自分らしく生活できるよう、各種休暇制度を周知します。また、組織全体で「周防大島町特定事業主行動計画」の実現に取り組みます。

イ ハラスメントの防止

「周防大島町職員のハラスメント防止等に関する指針」及び「周防大島町カスタマーハラスメント対応方針」を踏まえ、ハラスメントを起こさない、ハラスメントを許さない職場環境をつくります。

人材育成主管課は、相談体制の充実を図るとともに、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントの防止等に向けて職員相互が人格を尊重し合い、価値観、考え方等の違いに対する理解及び知識を深めるための研修を実施します。

5 人材育成支援システムの活用

令和7年度から運用を開始した人材育成支援システムを活用し、人事評価が職員のモチベーションを高める原動力となるよう、評価基準のばらつきをなくし、職員が評価結果に対して不満を持たないようにするため、評価者及び被評価者の研修を実施します。

組織目標を踏まえて個人目標を設定することで、職員ひとり一人が組織の中で自分がやるべき仕事を自ら見つけ、職務を遂行する力を育てます。

受講した各種研修や取得した資格、面談記録や指導育成記録は、システムに登録し、異動後の上司が確認することで職員の育成に役立てます。

また、配置転換希望調査やストレスチェックをシステムで実施することで、人事管理に必要な情報を得ることができ、個別面談等によりメンタルヘルスの不調を未然に防ぐことができます。

6 将来を担う人材の確保

職員は、町政を支える原動力として重要な役割を担っており、本町にとって貴重な財産です。複雑多様化する行政課題への対応が必要となる中で、幅広い視野と感性を持った自ら行動できる人材を中長期的視点から計画的に確保する必要があります。

ア 官公庁専門の採用サイトの活用

官公庁専門の採用プラットフォーム「パブリックコネクト」を活用し、町の PR 動画やブログを掲載することにより、ピンポイントにより多くの求職者に対して情報発信します。

イ 人物評価主体の採用試験

目指す職員としての素養を持つ人材を確保するため、個人面接などの人物評価重視の採用試験を実施します。

ウ 社会人経験者・専門職の積極的な採用

DX の推進や複雑多様化する行政課題に対応するため、組織に必要な人材を適切な部署に配置できるよう、多様な経験や専門的知識を持った社会人経験者や専門職を積極的に採用します。

エ 役職定年職員の活躍推進

役職定年を迎えた職員が持つ幅広い知識と豊富な経験を生かすべく後輩職員へ知識と技術を継承させるため、適材適所の人員配置を行います。

V 人材育成推進体制の整備等

人材育成を効果的に進めるためには、町長のリーダーシップのもとに総合的な取り組みを推進し、職場風土、人事管理等の改善や研修の充実を図るとともに、職員一人ひとりが意欲を持って自己啓発に取り組んでいくことが重要であるため、管理監督者の自覚と部下に対する適切な指導・助言、さらには、こうした取り組みを支える人材育成担当部門の体制を整備します。

1 管理監督者

管理監督者は、職員の能力開発のニーズを的確に把握し、それぞれの能力や性格に応じた指導を行いうる立場にあり、また、その人材に対する取組姿勢が職員の意識や職場の雰囲気には大きな影響を与えることから、人材育成を推進していく上で極めて重要な役割を担っています。

したがって、管理監督者に自覚を促し、意識啓発を不断に図っていくための方策や管理監督者に不可欠な指導力や統率力などの管理能力の向上を研修等により推進します。

2 人材育成担当部門

人材育成を効果的・系統的に推進していくためには、職員全体の育成計画を立案するとともに、個別の取組を総合的に調整していく必要があることから、人材育成担当部門の体制・機能の強化及び相互の役割分担、同時に各職場との情報共有を図ります。