

中種子町人材育成基本方針



令和 7 年 3 月改定

中種子町

目 次

第 1 章	人材育成基本方針改定にあたり	1
1	人材育成基本方針改定の趣旨	1
2	人材育成・確保、職場環境づくり基本方針の目的	1
3	総合計画との関連性	1
第 2 章	人材育成・確保の方向性	2
1	中種子町が目指す組織像及び職員像	2
2	職員に求められる能力と意識	2
3	全庁的な推進体制	4
第 3 章	人材育成・確保の具体的方策	5
1	育成手法の充実	5
2	人材育成の内容	5
3	人材を育てる人事管理	7
4	人材確保の内容	8
第 4 章	職場環境の整備の方策	9
第 5 章	デジタル人材の育成・確保の方策	10
第 6 章	人材育成を推進するために	11

第1章 人材育成基本方針改定にあたり

1 人材育成基本方針改定の趣旨

本町の人材育成基本方針については、平成 17 年 3 月に策定後、平成 20 年 4 月の改定を経て、総合的・全庁的に取り組んできました。

その間、少子高齢化の進行、出生率の急減や若者の流出による人口減少をはじめ、大規模災害や感染症などの新たなリスクの顕在化、公共インフラの老朽化、デジタル社会の進展などにより地方公共団体を取り巻く環境が大きく変化してきました。また、今後、若年層の絶対量が不足し、経営資源が大きく制約される中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、柔軟に対応できるスキルの取得や解決に取り組む人材の育成、確保の重要性は従前にも増して高まっています。特に行政のデジタル化による省力化・生産性の向上や新しい公共私間の協力関係の構築、それらを支える人材の育成・確保が急務であります。

こうした中、総務省が平成 9 年に策定した「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」を全面的に改正し、令和 5 年 12 月 12 日に策定した「人材育成・確保基本方針策定指針」を踏まえ、「人材育成」、「人材確保」、「職場環境の整備」、「デジタル人材の育成・確保」を総合的に推進するため、本町の人材育成指針を改定します。

2 人材育成・確保、職場環境づくり基本方針の目的

全国的に他業種で働き方に変化が生じている中で、本町においても管理職や係長級を中心に離職が相次いで発生していることから、まずは、全ての職員が夢や希望を持って安心して働けるよう早急にその基盤づくりに取り組むことが求められています。そのためにも、職員が互いに助け合い、チーム力で問題解決等業務の遂行ができるよう、日頃から職員間のコミュニケーション向上のための体制整備を図ります。

3 総合計画との関連性

令和 3 年 2 月に策定しました「第 6 次中種子町長期振興計画」では将来像「よいらいいきでつなぐ 人の和と豊かな自然が織りなす 躍動なかたね」の実現に向け、職員一丸となって遂行して参ります。

人材育成と組織体制の強化

- 適正な人事異動により、職場の活性化を図ります。
- (財)鹿児島県市町村振興協会自治研修センターが開催する職員研修会を積極的に活用することで、職員の資質向上に努めます。
- 職員がより高度で専門性の高い知識を身につけるため、専門職研修を適宜行いま

す。

- 努力や成果が正当に評価される人事管理の確立に向けて努めるとともに、管理職希望降格制度の導入やボランティア活動に参加しやすい職場環境を整備し、職員の多様な働き方が選択できる職場づくりを目指します。
- 意欲ある職員の意見を施策に反映させるため、職員提案制度について検討していきます。
- 人権教育の見地に立ち、職場内の意思疎通を図り、協調性の向上に努めます。

第2章 人材育成・確保の方向性

1 中種子町が目指す組織像及び職員像

全国的に公務員の不祥事等が取りざたされる中、本町においても、相次ぐ不祥事がおき、町民の信頼を失墜させる行為がありました。

職員は、これまで以上に法令遵守など公務員としての認識を強め、町民の不安を招くような行為を厳に慎む必要があります。

これらを踏まえ、目指す組織像及び職員像を以下のとおりとし、職員の意識改革や育成に取り組みます。

目指す組織像	目指す職員像
●所属に関係なく、職員の意見交換、コミュニケーションが活発に行われ、柔軟な発想が生まれる組織 ●所属の垣根を越えた連携や業務効率化などの柔軟な発想と広い視野を持ち、前例踏襲や既存の枠組にとらわれず常にチャレンジする職員を応援し生み出す組織	●長期的な視点にたち、自ら学び、積極的にチャレンジする職員 ●時代の変化や新たな課題への対応力、創造的思考と新しいアイデアを持って地域の発展に寄与する職員 ●自分の役割や責任を理解し、専門的スキルと知識を持って業務に取り組む職員

2 職員に求められる能力と意識

目指すべき職員像をイメージするためには、職員には様々な能力と自己意識が必要

となります。次のとおり、重点的に育成すべき能力と必要な意識を設定します。

(1) 重点的に育成すべき能力

政策形成能力	社会情勢の変化を的確に捉え、新たな行政課題を発見し、有効な方策を企画立案できる能力
職務遂行能力	課題や目標達成のため専門知識や技能を活かし、正確、迅速、公正に処理する能力
指導育成能力	職員の適性や性格を把握し、持てる能力を引き出すよう適切な助言・指導ができる能力
法 務 能 力	業務を法律的な視点から捉え、必要な独自の制度を設計実施していくための法制執務に関する能力
対人関係能力	お互いの理解を深め、信頼関係を築く能力や立場や意見の異なる相手に対し調整や説得により理解を得る能力

(2) 求められる意識

高い公務意識	全体の奉仕者としての使命と責務を自覚し、高い倫理観のもと、公私にわたり社会の規範となる意識
町民に対する意識	常に町民視点で考え、地域や町民に貢献したいという意識を持ち、町民との協働により事業を進めていく意識
チャレンジ意識	常に問題意識を持って業務に取り組み、課題を発見し、解決に向けて積極的に挑戦する意識
自己成長意識	自らあらゆる機会をとらえて能力の向上を図り、成長していこうとする意識
コスト意識	経営的な感覚で業務にあたり、常に妥当性、有効性、効率性を考えて判断を行う意識

3 全庁的な推進体制

人材育成・確保を効果的に推進していくために、管理職である所属長、人材育成担当者及び人事関係担当者がそれぞれの役割を明確にした上で相互に協力・連携していく必要があります。

また、定員管理計画に基づいた計画的な採用に努めるとともに、必要とされる職員像を的確に示し、職員の確保に努めます。

(1) 各種役割

○管理職の役割
管理職は、職場内の業務管理とともに、部下の人材育成が最大の業務の一つであることから、職員の育成や研修機会の創出、研修専念のための環境整備に取り組みます。
○人材育成担当者の役割
人材育成担当者は、計画的な職員派遣や職場研修の的確な実施に努め、人材育成に係る状況把握等を行います。
○人事関係担当者の役割
人事担当関係者は、本方針を踏まえ、人材育成・確保に向けた取組全体を調整します。
また、人材の確保、人事評価、職員研修及び人事管理の各方策をそれぞれ関連させた取組を検討し、実施します。

(2) 人材育成・職場づくりの全庁的取組

	採用・人材確保	研 修 の 取 組	人事評価の実施
人 材 育 成	○「目指すべき職員像」に基づいた採用 ○社会人経験者枠を活用した採用	○自己啓発の機会の創出 ○職場外研修への参加促進 ○階層別研修への派遣	○組織目標と個人目標の共有 ○人事評価と人材育成の連携 ○公平な評価基準
	職 場 環 境	職 員 の 配 置	業 務 の 効 率 化
職 場 づ く り	○時間外勤務の削減 ○ハラスメント対策 ○メンタルヘルス対策	○適正な人事異動 ○定期的なジョブローテーション	○効率化、コスト意識の醸成 ○自治体 DX の推進

第3章 人材育成・確保の具体的方策

1 育成手法の充実

人材育成手法として、職員研修は、職員自身が自発的に取り組む自己啓発、職場において上司・先輩等が仕事を通じて行う職場研修（OJT）、及び日常の職場を離れたところで実施する職場外研修（Off-JT）が3つの柱となります。

（１）自己啓発

人材育成は、本人の意欲、主体性があるはじめて可能に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。

自己の能力向上に対する意欲と主体性は、職員研修にもっとも基本的な要素であるため、その成果が活用できる環境づくりや支援体制の充実を図ります。

（２）職場内研修（OJT）

日常生活を通じて、職員個々の特性に応じた個別指導を実践することは、人材育成の原点であり、職場内で仕事をしながら、報告、命令などの機会を捉えてその仕事に必要な情報や経験などを計画的に伝えることで、その指導者となる管理監督者を養成し、各職場で所属職員の効果的な指導・育成を図ります。

人材育成の基本である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職場風土をつくるためには、各管理監督者の主体性に委ねるだけでなく、全庁的に推進していくことが重要です。

また、管理監督者を対象とした階層別研修での職場研修の効果的な進め方を取り上げたり、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。

（３）職場外研修（Off-JT）

専門性の高い知識やスキルを効果的・重点的に養成し、能力開発を積極的に進めます。各階層ごとに「新規採用職員」、「一般職員基礎研修（3～5年）」、「一般職員研修（7～9年）」、「主査研修」、「係長級研修」、「課長級研修」「特別研修」を受講できるよう全職員に対し、推進していき、職場外研修の充実を図ります。

2 人材育成の内容

職員に必要な研修は、階級に応じ、重点的に鹿児島県自治研修センターにおいて研修を実施します。

研修名	対象者	目的・内容
新規採用職員 (前期)	新規採用職員	公務員としての自覚を持つとともに、職員として必要な知識、技能及び態度を習得し、職場への適応性を養う。 (公務員倫理、接遇、人権啓発、特別講話)
新規採用職員 (後期)	前期を修了した 新規採用職員	職場で実務に活用できる行財政等の広い知識と技能を習得するとともに、社会的な視野を広げ、将来をにらんだ豊かな資源を養う。 (接遇、法令解釈、地方自治、メンタルヘルス等)
一般職員基礎	採用後 3 ～ 5 年 の職員	市町村職員として職務遂行に必要な広い知識・技術を習得し、担当業務を迅速かつ的確に処理する能力の向上を図る。 (公務員倫理、タイムマネジメント等)
一般職員	採用後 7 ～ 9 年 の職員	公務員としての自覚を持ち、地方自治体を取り巻く環境に対応した政策形成能力の向上を図るとともに、行政実務能力を高め、効率的で円滑な業務推進に資する。 (公務員倫理、折衝・交渉能力向上、政策形成能力向上)
主査	主査及び採用後 12 年以上の職員	係長級の職員としての役割を認識するとともに、組織目標を達成するために必要なリーダーシップ能力等のレベルアップを図る。また、目標管理の必要性や具体的手法についての理解を深め、新たな行政課題に対応できる能力の向上を図る。 (公務員倫理、目標管理、チームマネジメント)
新任係長	新任係長の職員	職場の目的を達成するために必要な役割を認識し、民主的かつ効率的に業務及び組織を管理・監督する能力を習得する。 (公務員倫理、アサーティブ、役割と目標管理)
新任課長級	新任課長級の職員	管理者としての立場を自覚し、職員の汚職防止対策を徹底させるための管理能力の向上を図るとともに、目標達成のための基本的考え方とスキルを習得する。

		また、職場でのメンタルヘルスケアについて見識を高める。
--	--	-----------------------------

3 人材を育てる人事管理

組織目標の達成には、職員の能力を最大限に発揮させ、より良いパフォーマンスを引き出す必要があります。

そのために、職員が自己の成長や組織への貢献度を実感できるような仕組みを構築し、仕事へのやりがいを高め、職員の主体的なキャリア形成支援につながる人員配置に努めます。

(1) 適材適所の人事配置
限られた人材を有効に活用し、効果的な行政運営を行うため、職員本人の獲得した知識、技能及び意向などを踏まえるとともに、職員の職務に対する適性を十分把握しながら、組織力や職員のモチベーションの向上を図り、職員の一人ひとりの人材育成を重視した適材適所の人事配置を行います。
(2) ジョブ・ローテーションによる職員の育成
特に若手職員育成の観点から、幅広い能力開発・自己の適性の発見ができるよう様々な分野の業務を経験させるとともに、個々の能力・適性を最大限に発揮できるよう、これまでの経験・適性・本人の意欲等を重視した人事異動を推進します。
(3) 自己申告制度の充実
職員個々の自己分析、希望、要望などを申告する機会を設けることによって、職員の潜在的な能力、適正、職務に関する意向を的確に把握し、職員の希望を踏まえたキャリアの実現を支援します。
(4) 人事評価制度の活用
人材育成を着実に進めていくためには、職員一人ひとりが職務を通じて発揮した能力等を評価し、不足している能力等の把握と的確な育成を図ることが重要であることから、人事評価のより適切な実施に努めるとともに、職員が意欲を持って自己の能力開発等に取り組むよう必要な制度の見直し等を行います。
(5) 管理職による職場内マネジメント
職場における人材育成には、所属長はじめ管理監督者の指導育成能力の向上も不可欠であることから、管理職の意識改革を進め職場風土の改善への積極的な取組を推進するため、人材育成を管理職の職務として明確に位置づけ、リーダーとして必要とされる職場運営の知識・技能の習得を図ります。
(6) 女性職員の活躍推進
男女共同参画の実現に向け、業務を遂行する上で、研修機会の充実や能力開発を

通じて、女性職員が多様な経験を積み、より一層その個性と能力が発揮できるよう職域の拡大に努めるとともに、女性職員の登用を積極的に推進します。

4 人材確保の内容

職員として必要な資質や能力をできるだけ備えた人材の確保が必要ですが、少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少を背景に、人材の確保が年々難しくなっています。このため、採用試験について人物本位の採用の強化や専門性の高い人材確保のための見直し等を行うとともに、幅広く人材を確保するための環境整備に取り組みます。

(1) 魅力発信

選ばれる自治体となるため、「中種子町の魅力」や「中種子町で働く」ことについての情報を積極的に発信し、町ホームページやSNSへの掲載、学生向けインターンシップの受入れなどを実施します。

(2) 職員採用

限られた人数の中で有能な人材、中種子町が目指す職員像の人材を確保することから、試験方法の工夫、資格要件の緩和など選考方法の多様化に取り組みます。

- ・試験会場の管外設置（都市圏での実施、テストセンターの活用等）
- ・採用手続のデジタル化（オンライン受付、WEB面接の導入等）
- ・教養試験に代わるSPIなどの適性検査の導入の検討

(3) 多様な人材の確保

民間経験のある有能な人材の年度途中での採用など採用方法を多様化する必要があることから、今後も、選考採用を活用していくことも考えられます。また、定年退職者の再任用、再雇用などの多様な雇用形態を柔軟に活用することを検討します。

- ・募集対象年齢の上限の拡充や撤廃
- ・行政経験者（キャリアリターン、定年退職者等）、民間経験者などの採用枠

(4) 外部人材の活用

専門的な知識・経験を有する人材を確保する上では、任期を区切って採用する特定任期付職員として任用やアドバイザー業務としての委託など、業務の性質や職員のニーズ等を踏まえて、適切な手段を選択することを検討します。

第4章 職場環境の整備の方策

仕事や生活の在り方に関する価値観が多様化し、ワーク・ライフ・バランスの視点を重視する職員が増加しているほか、性別や年代を問わず育児や介護など様々な事情を抱える職員が継続して勤務できる環境を整備することが求められています。

職員が意欲を持って職務に従事できる環境の整備を進めます。

（１）自由な意思疎通のできる環境整備づくり

職員は目標達成への意欲など自己実現への要望を持っています。こうした職員の自己実現意欲を汲み取り、側面から援助していくことが大切です。

そのため、管理職員は日常的に職員との接触を図るなど職員との対話の機会を確保することが必要であり、職務に限らず広く各職員の具体的な意向を把握し、可能な限り職員の知識や技能の高度化への要求に応えることが求められます。

（２）ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり

ワーク・ライフ・バランスの視点を重視する職員が増加したり、仕事や生活の在り方に関する価値観が多様化したりしていることから、全ての職員がいずれのライフステージであっても、常に能力を発揮し効率的に働き、働きやすい職場環境を整備する必要があります。

職員の意識改革、職場風土の改善をより一層進めるとともに、育児休業取得の推進、定時退庁の推進、時間外勤務の削減、フレックスタイム制の導入、様々な休暇制度の充実及び活用など、全ての職員がワーク・ライフ・バランスの実効性を高めることができるよう職場環境を整備を行います。

（３）職員の健康管理

人材育成に資する明るく活力のある職場となるためには、職員の心身両面にわたる健康対策が必要となっています。定期健康診断、ストレスチェック、健康相談をはじめ、メンタルヘルス研修への派遣など、職員の健康管理体制の充実を図ります。

働きやすい職場を実現するため、ハラスメント防止研修の実施等により職場環境整備に努めます。

また、ハラスメント防止措置（カスタマーハラスメントへの対応を含む。）の実効性を確保し、安心して職務に専念できる職場環境の整備を行います。

第5章 デジタル人材の育成・確保の方策

デジタル化の恩恵が行き渡る社会を実現するためには、デジタル時代の住民ニーズに合った行政サービスを恒久的に提供できる組織へ変革し、業務効率化や住民サービスの向上、地域課題の解決に取り組む必要があります。

そのためには、人材育成・人事担当部局とDX推進部局との緊密な連携の下で、全庁的にデジタル時代の組織への変革することが必要です。

(1) 求められるDX人物像

【①高度専門人材】

高度なデジタルスキルを活かし、進展の早いデジタル技術に係る最新の知識を持って適切に判断を行い、本町のDX推進・デジタル技術活用のサポートを的確かつ迅速に進める人材。

【②DX推進リーダー】

デジタルに関する知識・技能と行政実務・経験を兼ね備え、デジタルツールを活用できる人材であり、組織におけるデジタル技術を活用した業務変革にチャレンジできる人材。

【③一般行政職員】

- ・デジタルに関する基礎的な知識を有し、業務とデジタルの両面から課題を自ら発見し、業務担当のDXの取組を推進する。
- ・管理監督職員は、目指すべきビジョンの提示や意欲ある一般職員の挑戦を後押しし、組織のDXを積極的に推進する。
- ・一般職員は、デジタルに関する基礎的な知識を持ち、小さな改善や挑戦によるDXに取り組むことでデジタル知識の向上を図る。

(2) 確保目標の設定

【①高度専門人材】

デジタルに関する豊富な知識・経験を有する外部人材を、アドバイザー等として活用できる体制や知識を習得する機会を設けるなど、環境整備を検討する。

- ・高度専門人材を必要とするプロジェクトが発生した場合に1名

【②DX推進リーダー】

高度専門人材と一般行政職員との橋渡し役となれるよう、データ活用スキルや問題解決能力の向上に必要な知識（コミュニケーションスキルやデザイン思考等）等の習得に努める

- ・DX推進部局DX推進リーダー 2名
- ・業務部局DX推進リーダー 各課1名以上

(3) 育成・確保

【①高度専門人材】

プロジェクト内容により、外部人材の活用を基本として、確保を行います。

【②DX推進リーダー】

行政実務の知識・経験を有する一般行政職員の中から指定し、集中的に研修を行うなど組織的DX推進リーダーとして育成に取り組むなどして確保します。

【③一般行政職員】

DX推進リーダー等からのOJT、研修により、導入されたデジタルツールを活用できる能力を身につけさせます。

第6章 人材育成を推進するために

この方針による人材育成を着実に推進するためには、「人材育成のための取組」の進捗状況を確認し、職員の意識や職場の状況を定期的に把握する必要があります。

そのため、職員アンケート等を活用するとともに、職員研修実施計画に基づき、職員研修が効果的に実施されているかを検証し、職員に情報提供していきます。

また、「人材育成のための取組」の継続的充実を図り、組織と人材が成長できるよう、評価・検証を行い、必要に応じて見直していきます。