

琴浦町人材育成基本方針

令和2年7月改定

琴浦町

目 次

1	人材育成基本方針改定と基本理念	1P
	（1）改定の背景	
	（2）人材育成基本方針の基本的考え方	
2	目指す職員像	2P
	（1）目指す職員像	
	（2）職員に求められる能力	
3	人材育成の取り組み	5P
	（1）人を育てる「人事管理制度」	
	（2）職員研修の計画的な推進	
	（3）職場環境づくりと健康管理の推進	
4	人材育成推進体制	11P
	（1）推進体制の整備	
	（2）基本方針の改定	

1 人材育成基本方針改定と基本理念

(1) 改定の背景

本町では、平成19年1月に「琴浦町人材育成基本方針」を策定し、人事評価制度の実施など計画的な人材育成に取り組んで来ました。

しかし、策定から10年以上が経過し、この間、地方公務員法や障がい者の雇用の促進等に関する法律の改正、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行など、各種法令が制定・改正されて来ています。また、人口減少・少子高齢化が進行し、財源や人材などの行政経営資源には制約がある中、市町村間競争が激化しており、現代の多様化する住民ニーズに対応しつつ、持続可能なまちづくりを実現するため、地方創生や行財政改革への取組の重要性が増しています。加えて「働き方改革」の一環でICTやAI等の活用による労働生産性の向上の必要性が求められるとともに、ワーク・ライフ・バランスなど社会全体が一人ひとりの働き方や生き方に、より密接した立ち位置へシフトして来ています。

このように地方分権の進展・時代の変化により、町には厳しい財政状況のもと、地域の自己決定と自己責任に基づく、SDGsの視点を活用した持続可能なまちづくり・行政運営が求められています。また、コロナウイルス対策など町が取り組むべき課題はより複雑さを増し、職員を取り巻く環境は大きく変化し続け、時代にあった人材育成の重要性がますます高まっています。

これらの状況を踏まえ、本町では現状と課題を整理するとともに、これからの時代に求められる職員を育成していくため、「琴浦町人材育成基本方針」を改定することとしました。

(2) 人材育成基本方針の基本的考え方

「琴浦町人材育成基本方針」は、町の発展を目的に制定しています。

この方針は、琴浦町職員として目指す職員像と職員が身につけるべき能力を明らかにし、その職員像の実現に向けて人事管理制度・研修制度・職場環境をどのように整え、どのように職員の自主性を涵養し、職員の意欲を引き出しながら職員の能力開発・人材育成を図っていくのかを示す指針であり、職員の成長が町役場の成長につながり、そして町の発展につながるという考え方に基づくものです。

またこの指針は、職員一人ひとりの能力開発に向けての指針でもあります。職員本人にあっては、目指す職員像に向けて、自ら能力開発に向けて取り組むことを促す指針であ

り、管理・監督者にあつては、その責任と役割を明確にして、部下の指導育成に努めることを促す指針です。日々の業務においても、この指針を意識して取り組むことが大切です。

2 目指す職員像

(1) 目指す職員像

ア 何事にも意欲的に取り組み、実行する職員

地方分権においては、自治体は自らの責任において判断し、地域の実情にあった施策を積極的に進めていかなければならないため、職員は何事にも意欲的に取り組み、判断、決定をし、実施することが求められています。

イ 町民の立場に立ち、町民サービスの向上に主体的に取り組む職員

職員は、地域全体の状況を常に視野に入れながら、町民と同じ視点で物事を見ることができ、町民の立場に立ってものを考え、住民サービスの向上に主体的に取り組む、行政情報を町民と共有し協働して政策形成を進めるなど、町民がまちづくりの主役であるとの意識を持って行動することが求められています。

ウ 効率性を意識した経営感覚を持つ職員

地方財政を取り巻く環境が厳しい中で職員に求められるのは、一人ひとりが経営感覚を持ち、「最小の経費で最大の効果をあげる」という原点に立ち、常に質の高いサービスをより安価で迅速に提供しようとする意識を持つことが求められています。

エ 町民に信頼される豊かな人間性を有する職員

町民と力を合わせてまちづくりを進めていくためには、町民に公平・誠実に対応し、町民から信頼される職員として、日頃から自己研鑽に努め、公務員としてのより高い倫理観、責任感、使命感を持ち職務に専念することが求められています。

オ 新たな課題に挑戦する職員

行政のプロとして時代の変化を鋭敏に捉え、地域の課題を発見し、積極的な政策立案を行うことができる職員が必要となってきました。そのため、慣習や前例にとらわれず、新たな視点から課題を捉え、積極的に解決に取り組むことが求められています。

(2) 職員に求められる能力

琴浦町が目指す職員を育成するためには、次のような能力・意識等が求められます。これらの能力・意識を、職員がその習得と向上に日々努め、職務に発揮することにより、町民サービスの向上につながります。

ア 必要な能力、意識等

区分		定義
公務員倫理		公務員として高い倫理観を持ち、礼節ある行動と公正・公平に職務を執行する姿勢
職務遂行能力	判断力	状況を把握し、適切かつ迅速に対応できる能力
	情報収集・活用能力	職務に必要な情報を収集・分析・活用できる能力
	専門知識・技術	職務遂行に当たって必要な知識や技術
	協調性	他の職員との協力により、円滑に職務を遂行しようとする姿勢
コミュニケーション能力	統率力	所属の総合力を高め、目的達成に向けてまとめていく能力
	折衝・調整力	自分の考えや意図を立場や意見の異なる相手に伝え、説得し、納得させる能力
	接遇能力	町民に対して好感の持てる礼儀、態度、身だしなみで対応できる能力
	協働意識	町民とともに目標の実現に取り組んでいこうとする姿勢
政策形成能力	企画・計画力	問題点を把握し、その解決のための方策を見出し、実現のための段取りを組み立てることのできる能力
	課題解決能力	目標達成の際に起こる問題を、柔軟かつ滞らずに克服することで、最善の解決策を導き出す能力
マネジメント能力	政策決定能力	組織の管理運営や政策の実現に当たって、意思決定できる能力
	組織経営能力	政策課題に対して、組織力を最大限に発揮・運営する能力
	危機管理能力	行政事務執行上の不測の事態に、迅速、正確に対応できる能力
	人材育成能力	部下の個性に合わせて方法を工夫し、その資質を向上させる能力

また、現状において職員が特に強化すべき能力として、下記事項についての専門性向上・施策の企画立案・推進に係る能力があります。

- SDGs ○地方創生 ○行財政改革
- ICT (RPA) ○AI ○コロナウイルス対応

イ 職位ごとに求められる「基本的な役割」と「習得すべき能力」

基本的な役割	主事級	主任級	係長級	主査・課長補佐・参事級	課長・園長級
業務処理担当者	業務処理担当者	より高度な業務処理担当者	係における業務の実施責任者	管理職の代理・代行責任者	課・局・室・園などの組織における総括責任者
組織運営	■自己の業務における課題把握、改善方策立案、目標設定	■自己の業務における課題把握、改善方策立案、目標設定	■組織目標を踏まえた係全体の業務における課題把握、改善方策立案、目標設定 ■係業務の実施状況等の管理	■組織運営・業務管理上の判断、指示 ■組織目標の具体化、係・担当の個別目標設定に係る調整、助言、指導 ■業務管理の実務(所属の業務実施状況等の把握など) ■安全で働きやすい職場環境づくりのための所属内管理、点検等の実務	■組織の責任者としての判断、決定 ■町政の基本方針を踏まえた組織目標の設定 ■組織目標の達成に向けた職員への業務配分、業務指揮 ■組織と職員の能力発揮を支える安全で働きやすい職場環境づくり
人材育成	■後輩職員に対する職務上の助言、指導、育成	■後輩職員に対する職務上の助言、指導、育成	■部下職員の能力、適性等の把握と能力開発の視点からの指導、育成	■部下職員の能力、適性等の把握と能力開発の視点からの指導、育成	■適正な人事評価の実施とその結果の活用などによる職員の人材育成 ■職員の能力開発・向上に向けた意欲を高める環境づくり
業務実施	■的確な担当業務の処理、進行管理 ■通常の業務処理における調整、連携、説明	■的確な担当業務の処理、進行管理 ■通常の業務処理における調整、連携、説明	■的確な担当業務の処理、進行管理 ■新規、異例な業務処理などにおける調整、連携、説明	■施策や事業などの企画立案、事業等の実施・進管理 ■重要な調整、連携、説明 ■係・担当間の調整・とりまとめ	■町政全般の広い視点に立った重要な施策や方針の企画立案、事業等の実施 ■特に重要な調整、連携、説明(外部に対するものなど)
役割の比重	プレーヤーとしての役割				
習得すべき能力	マネージャーとしての役割				
	統率力、課題解決能力、人材育成能力			政策決定能力、組織経営能力、危機管理能力	

3 人材育成の取り組み

(1) 人を育てる「人事管理制度」

高度、多様化する町民ニーズに対応し、町民満足度の高い行政サービスを提供するために、職員一人ひとりの意欲と能力を最大限に引き出し、それを組織としてより効果的に生かすことを目的に、各制度を効果的に運用します。

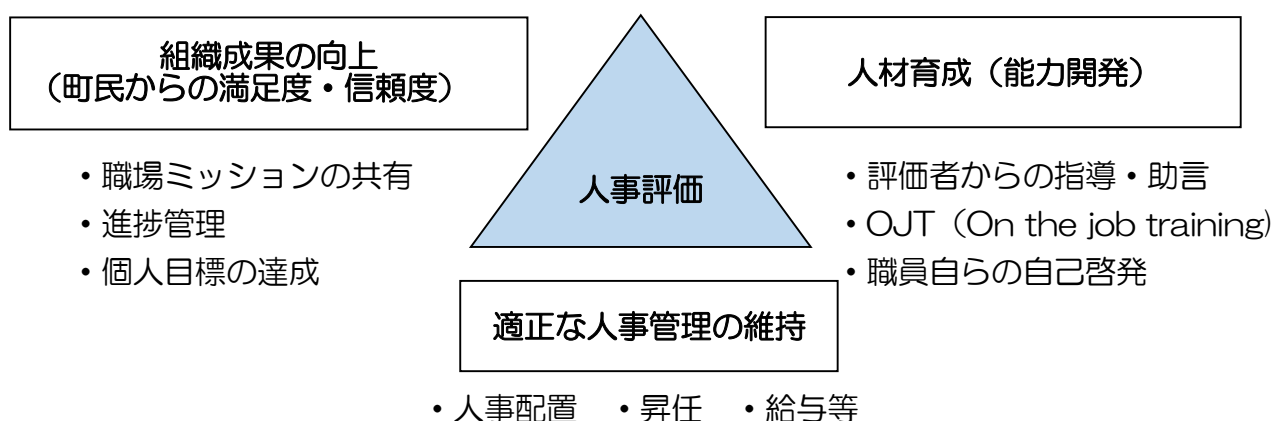
ア 人事評価制度

人事評価制度は、平成 28 年度の地方公務員法改正により、その導入と活用が義務付けられています。琴浦町では平成 29 年度より人事評価制度を本格導入し、毎年度改定をしつつ職員への研修を実施しています。

今後も、公正性・公平性をさらに高め、より納得度の高い制度としていくため、評価者・被評価者に対する研修を実施して評価の精度を高めるとともに、評価項目や基準、実施方法等の検証と見直しを適宜行い、引き続き人材育成を始めとした人事管理制度の核として運用していきます。

【人事評価の目的】

- ①組織全体の士気高揚を促す
- ②職員自らの自発的な能力開発を促す
- ③組織成果の向上



イ 人員配置

職員一人ひとりの個性を活かし、その能力を最大限に成長させるためには、様々な職場を経験することが重要です。また、高度・多様化する町民ニーズに対して、職員は自らの業務について説明責任を有する等、専門知識を備えていることも求められています。これに的確に応えていくためにも、いろいろな分野の知識や技術を持つ（「ゼネラリスト」）だけでなく高度な技術を持つ（「エキスパート」）など複数の素養を備え

た人材の育成も必要です。また、女性の政策決定プロセスへの参画推進も今後の持続可能なまちづくりに必要です。

これらのことを踏まえつつ、人事評価制度とあわせて行っている異動希望や自己PRなどの所属長ヒアリングの活用を進めます。また、長期的人材育成を行うためのジョブ・ローテーションについて研究・実践を図ります。

ウ 職員採用（多様な人材の確保）

本町が目指す職員像となり得る有能な人材を確保することは、町民サービスの向上や組織の活性化のために欠かすことのできない大きな要素です。

これまで採用試験では適正検査・面接試験等を通じて公務員としての適正が高く、優れた資質と高い意欲を備えた人材の確保に努めてきました。また、社会人経験者や専門職種などを対象にした独自採用試験も積極的に行っています。

今後も、町を支える多様かつ有能な人材の確保につながる、人物重視の採用活動を展開します。また、障がい者の雇用の促進に関する法律の趣旨に則り、障がい者の雇用も継続して行きます。

【施策】・人物重視の採用試験の継続実施

- ・社会人経験者、資格保有者、専門職、任期付職員等の多様な人材確保
- ・試験日程や選考方法等の受験しやすい環境づくり
- ・障がい者雇用の継続実施
- ・会計年度任用職員制度の活用

エ 次世代育成・女性活躍推進

琴浦町職員の次世代育成支援行動計画、女性職員の活躍の推進に関する計画に基づき、子どもの有無や性別にかかわらず、職員一人ひとりが職員の子育てを支援し、互いに助け合うとともに、全ての女性職員がその個性と能力を十分に発揮することにより、ワーク・ライフ・バランス、女性職員の活躍の実現に向けた取組みを推進します。

オ 再任用制度

再任用職員は、長年培ってきた知識や経験を発揮できるよう、過去に経験をした業務を中心に他の職員と同様、職責に応じた業務に従事するとともに、次世代への技術の継承、そして人材育成に寄与することが求められます。

同時に今後展開される定年延長制度についても、国の動向や地方公務員制度の見直し等の状況を注視しながら、適宜検討していきます。

カ 職員提案制度

職員による新たな施策や業務改善等の創造的な提案を奨励し、職員の政策立案能力、説明能力、行政運営能力を高め、行政水準や町民サービスの向上、職場の活性化を図るために、職員提案制度の創設を検討します。

(2) 職員研修の計画的な推進

職員研修は、職員自身が自発的に取り組む自己啓発、職場において上司及び先輩等が仕事を通じて行う職場内研修（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（OffJT）の3つが柱です。それぞれの特性を踏まえ、研修機会の確保、内容の充実・多様化のため方策を連携させ、職員の総合的な能力開発を推進します。

ア 自己啓発

自己啓発は、すべての能力開発の基礎であり、人材育成の基本であることから、職員の自主性に委ねるだけではなく、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環境づくりに組織として取り組みます。

(ア) 自己啓発のきっかけづくり

職員が自分自身を知り、自己啓発の必要性を自ら認識できるよう、役場組織以外の価値観や考え方に触れる機会確保のため、情報提供や地域活動などに参加しやすくするための環境づくりやきっかけづくりを行います。

(イ) 自己啓発に取り組みやすい職場風土づくり

自己啓発を支援するため、自主研究グループ等に対する各種支援、通信教育・図書の紹介、学習・研修成果の発表の場の提供等、職員一人ひとりが自己啓発に取り組みやすい職場風土をつくります。

イ 職場内研修（OJT）

職場内研修は、すべての職員が受けることができ、一人ひとりの特性に応じたきめ細かな指導も期待できることから、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。より実効性のある職場内研修を実践し、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・監督職員の役割

職場内研修の意義を理解し、管理職員の果たすべき役割を十分に認識し、職場内研修の効果的な進め方の指導や職場内研修を含む部下の指導育成を進めます。

(イ) 新規採用職員の研修

町職員としてのあり方を認識するためには、新規採用時の十分な職員研修が必要です。新規採用直後に充実した研修を実施することで、自覚と認識を持ち、将来にわたっての職員としての立場を理解します。

(ウ) 民間との連携

民間企業の専門的な知識と経験を業務に活かしながら、経営感覚・コスト意識を習得し、町職員の意識改革や視野の拡大を図ります。

ウ 職場外研修 (OffJT)

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・技術について体系的に学習をしたり、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) 県外研修施設及び県職員人材開発センター等の研修

研修所による研修は、職務を遂行するうえで必要な知識を体系的に学ぶ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、様々な機会を捉えて、できる限り多くの職員が研修を受けられるよう留意します。

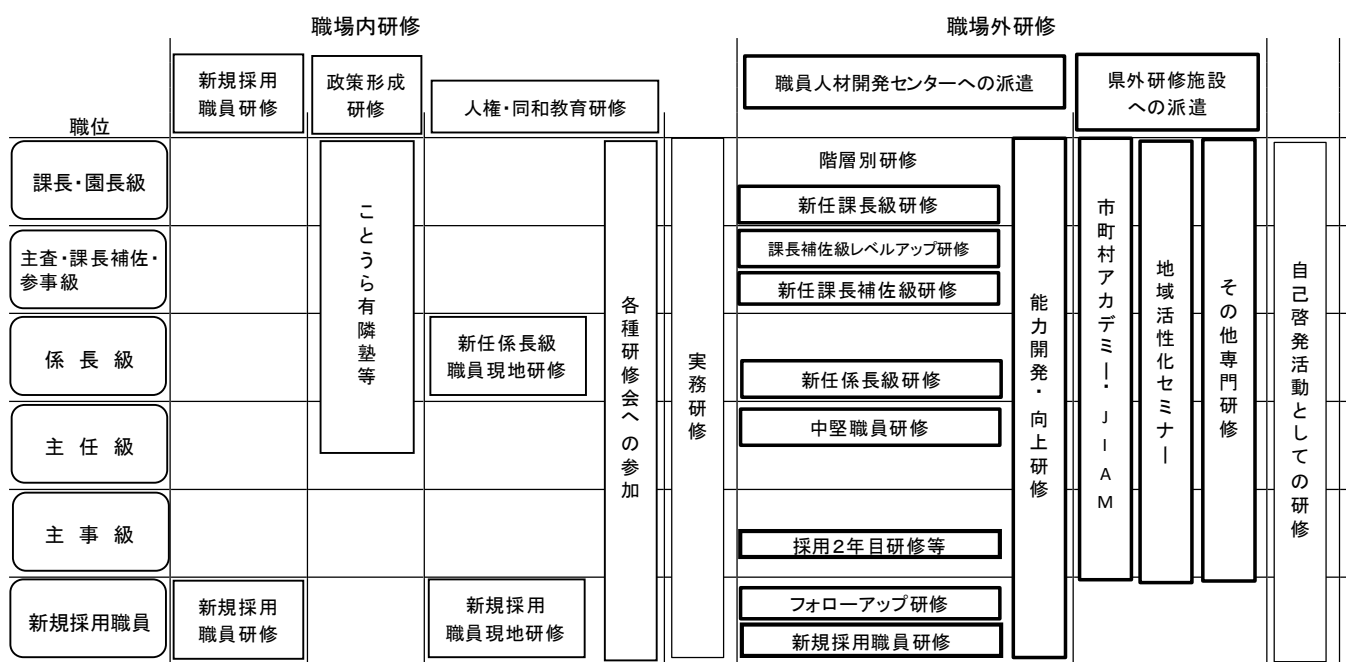
(イ) 鳥取県等派遣研修

派遣研修は、先進的な行政手法の実地での習得、幅広い視野の涵養等の利点があります。庁内研修では育成が困難な専門的知識や技術の習得のほか、広域連合など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。

エ 階層及び業務に応じた研修

階層ごとに必要な職務遂行能力や専門業務に対応できる能力を養成するため、それぞれの階層、業務にふさわしい研修の充実を図ります。新任職、中堅職、監督職等を対象とした階層別研修については、県職員人材開発センター主催の研修を活用するとともに、職場内研修も必要に応じて実施します。

オ 研修体系図



カ 職員研修計画

	実施項目	目的	具体的実施事項
1	新規採用職員の育成	町職員としての自覚・意識を高め、自らの役割・姿勢を理解するとともに、職務遂行上必要な基礎的知識を取得して、職場・業務へ適応できる力をつける。	(1)職場内新規採用職員研修 (2)人権・同和教育現地研修 (3)職場内チューター制度 (4)新規採用職員サポートクラブ
2	政策形成研修	町職員として必要な政策企画や立案方法など政策形成を学ぶ。	ことうら有隣塾
3	実務研修 (民間との連携)	民間企業の経営感覚・コスト意識を習得し、町職員の意識改革や視野の拡大を図る。	参与との共同事務
4	人権・同和教育研修	行政職員として、人権を基軸にした行政サービスの実施や地域社会で指導的役割を果たすため、人権や人権問題について正しい知識を習得し、人権問題の解決に積極的に取り組む意識を高める。	(1)現地研修(新規採用職員、新任係長職員) (2)各種研修会等への参加 (3)自己啓発の推進(小地域懇談会出席等)
5	町外・県外研修施設等への職員派遣	職場外の研修施設等を活用し、専門性の高い知識及び技術の習得、最先端の情報の収集を行うとともに、町外の市町村職員のネットワークの形成に積極的に取り組む。	(1)職員人材開発センターへの派遣 ・基礎研修(階層別研修) ・能力開発・向上及び自己啓発研修 (2)県外研修施設等で開催される研修へ派遣 ・市町村アカデミー ・市町村国際文化研修所 ・地域活性化センター ・その他専門研修
6	自己啓発活動としての研修	職員自らがより高い技能、知識を身につけ、仕事の遂行能力を伸ばす。	

キ 研修効果の向上

(ア) 職場における実践

「研修での学習」のみではなく、その後の「職場における実践」へ繋がるよう、受講者が研修前に研修の受講目的を踏まえて臨めるようにし、研修受講後の実践計画の作成とその実践を後押しします。また、実際に取り組んだことの「振り返り」をし、研修で学んだことの定着に努めます。

(イ) 研修受講職員を講師とした研修

研修を受講した職員を講師として研修を行うことで、講師を務める職員の理解度、プレゼンテーション能力等の向上、また研修内容の共有による業務改善の推進を図ります。

(ウ) 研修受講希望調査の実施

受講希望調査を行い、可能な限り希望した職員を優先的に受講することで、受講職員の研修効果の向上を図るとともに、職員全体の受講意欲の活性化を図ります。

(3) 職場環境づくりと健康管理の推進

限られた財源や人材で町民ニーズに対応し、町民に満足度の高いサービスを提供するためには、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実現し、生き生きと職務に取り組むことのできる職場環境の整備が重要です。また、人は「体が資本」であり、心身ともに健康な状態においてこそ、より質の高い仕事を行うことができます。職員が互いの多様性を認め合える、健全でコミュニケーションの良好な職場環境づくりと、健康管理への支援を進めます。

ア コミュニケーション

質の高い行政サービスの実現と住民満足度の向上のためには、良好で活発なコミュニケーションを図ることで良好な人間関係に基づく職場環境を構築し、職員満足度の向上と、職員の相互刺激によるアイデア創出の活性化が必要です。

引き続きオフィスカイゼンの取組みを進め、コミュニケーションが生まれるオフィス環境づくりを進めます。また、職場におけるミーティング等を奨励し、職員間の情報共有を進めることで事務効率化を上げると共に、職位を問わない良好なコミュニケーションを図ることにより、職場のチームワーク力を高め、職員同士が互いに学び助け合い、成長を促す職場風土の醸成を図ります。

イ ワーク・ライフ・バランス

職員が意欲を持って生き生きと職務に取り組むためには、地域や家庭生活が充実していることも大切です。育児や介護等の事情により時間制約のある職員がいることを前

提とした業務運営の必要性を認識、働き方に対する価値観・意識の抜本的な変革が求められています。

引き続き琴浦町職員の次世代育成支援行動計画に基づく取組みを推進するとともに、労働生産性を重視した働き方改革を推進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

ウ メンタルヘルス対策

メンタルヘルス不調となることを未然に防止するため、引き続きストレスチェック制度を活用するとともに、職員が自らストレスをコントロールし、レジリエンスを強化するための研修の実施を検討します。

また、精神疾患等の療養のため長期にわたり職場を離れている職員の円滑な職場復帰支援についても、主治医等の意見や職員自身の希望に応じて今後も適切に行っていきます。

エ ハラスメント対策

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、職員が能力を十分に発揮することを妨げるものです。職員のハラスメントに対する理解と認識を深め、明るく仕事に専念できる職場環境づくりのための取組みを推進します。

オ 健康管理

過重労働対策やメンタルヘルス対策を進めます。また、定期健康診断の確実な受診・人間ドック受診の利用を奨励し、疾病の予防、早期発見・治療を推進、健康な体づくりを推進します。同時に、健康診断結果に基づく再受診推進も引き続き行い、職員の健康管理意識を高めます。

4 人材育成推進体制

(1) 推進体制の整備

人材育成を効果的に推進するためには、町長のリーダーシップのもとに、職場総体でそれぞれの役割を認識し、自覚を持って取組みを推進することが必要です。本町においては、それぞれ下記のとおり役割を持ち、効果的な推進を図ることとします。

ア 職員の役割

- ・ 目指す職員像を理解し、各種人材育成制度や研修制度等を活用し、職員一人ひとりが自らの成長や能力開発に主体的に取り組めます。

- ・良好なコミュニケーションを通じてチームワーク力を高めるとともに、職員同士が互いに助け合い、切磋琢磨していく職場風土づくりに取り組みます。
- ・自らの健康・安全・ストレス・時間の管理を徹底し、時間外勤務の縮減の意義を十分認識するとともに、労働生産性を意識した働き方に取り組み、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めます。

イ 管理・監督職員の役割

- ・人材育成が重要な職務の一つであると認識し、積極的に職場内研修を行うなど、人材育成に主体的に取り組めます。
- ・職員一人ひとりの能力や考え方を理解・尊重しながら、人事評価制度をはじめとする各種人事管理制度や研修制度等を活用し、それぞれの能力や性格に応じた指導・助言を行います。
- ・業務の進行管理を行い、職場環境にも注意を払いながら、職員一人ひとりが生き生きと職務に取り組むことができるコミュニケーションが良好な職場環境づくりを推進します。

ウ 人材育成担当部門の役割

- ・基本方針の周知、徹底を図ります。
- ・基本方針に基づいた研修計画を毎年度定め、職員に周知し、職員の人材育成を効果的かつ系統的に実施できるように総合調整・管理を行います。
- ・職員や職場での取り組みを支援し、能力開発の機会を積極的に提供することなどにより、職員の資質向上を図ります。
- ・各種人事管理制度の適切な運営に努め、各職場と情報を密にして連携し、全庁的な人材育成の推進を図ります。

(2) 基本方針の改定

人材育成基本方針は、求められる人材・現状と課題・社会情勢の変化・法制度改定などによって、その内容は変わっていくものです。

これらの状況の変化を人材育成に的確に反映するためには、人材育成基本方針についても、常に現状との乖離が起こっていないか検証しつつ、制度の運用を行う必要があります。この人材育成基本方針については、必要に応じて随時見直しを行い、町と共に成長を続けていく方針とします。