

芝山町 人材育成 基本方針

芝山町とともに成長する職員を目指して

2024. 5

第1章 人材育成基本方針の改定の趣旨

1 目的

「第5次芝山町総合計画」における「『次世代が誇れる芝山』創成への始動」を基本理念とし、計画の目指すまちづくりの将来像である「仕事・子育て・まち・暮らし 充実と希望が生まれる国際空港町（タウン）・芝山」を実現するために、芝山町の未来を創る職員の育成等について方向性を定めるものです。

2 背景と問題

当町においては、平成22年8月に策定した「芝山町人材育成基本方針」に基づき、地方分権や少子高齢化などの社会経済情勢の変化に対応できる職員の育成に取り組んできたところです。

策定から約10年が経過し、地方自治体を取り巻く状況は、人口減少・少子高齢化の進行、多様化する行政サービス、働き方改革の推進などにより大きく変化しています。また、首都圏中央連絡自動車道大栄 JCT～横芝松尾 IC 区間の整備、成田国際空港の更なる機能強化の進展など、町全体の土地利用に大きな影響を与える事業が進展し、これらに対応するための各種施策を速やかに講じていくことが急務であります。

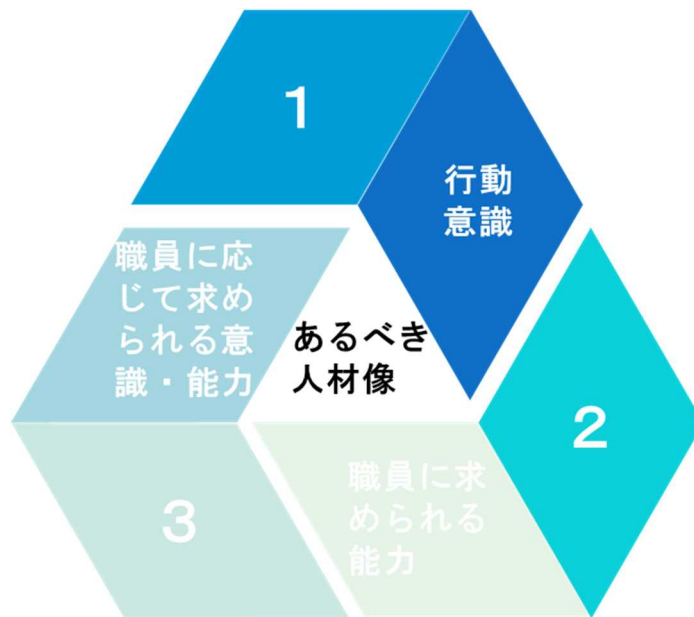
一方で、職員一人ひとりの価値観やライフスタイルも多様化し、その人らしく生きることの重要性が増してきており、今まで以上にワーク・ライフ・バランス等を意識した職場環境の実現や、職員自身の意識改革が求められています。

これら時代の変化へ対応する為にも、現在の人材育成基本方針を見直し、芝山町職員・組織の能力を時代に合わせて最大限に引き出し、伸ばし、活かすために基本方針の改定を行うものです。

第2章 人材育成の方向

芝山町が第5次総合計画で定める町の将来像の実現に向けて、あるべき人材像を「芝山町とともに創造、改革、協同する職員」とします。

あるべき人材像へ向けて次のとおり「行動意識」、「職員に求められる能力」、「職位に応じて求められる意識・能力」を定め、職員の人材力の向上を図ります。



1 芝山町に求められる行動意識

あるべき人材像を実現するために、町に求められる行動意識を定め、職務行動の基準として定めます。

- ・ **プロ意識**

「町民に信頼される職員、住民がまちづくりの主体であるとの認識をもった職員」

- ・ **自由闊達**

「既存の考えにとらわれず、幅広い視点で変化をとらえ、町の未来を創造する為に大胆に取り組める職員」

- ・ **意思決定**

「課題に対する先見性ある判断や意思決定、危機管理ができる職員」

- ・ **次世代感覚**

「常に将来に目を向け時代の流れを読みとることができる職員」

- ・ **自己啓発**

「自ら成長し、組織に貢献する職員」

- ・ **協同、共栄**

「多様な主体と関係を築き、互いに連携・協創する職員」

2 職員に求められる能力

町が掲げるビジョンと町民の福祉のために、自らの「役割」を果たせるよう職員一人ひとりに必要とされる能力を定め、発揮していくことが必要となります。

したがって、基準となる行動意識を元に全ての職員が「目指すべき職員」となるためには、次の能力を身に付けることが求められます。

能力		定義
倫理実践能力		全体の奉仕者として高い使命感と倫理観を持ち、地域に貢献すべく、全力をもって職責を果たす能力
論理的思考能力		町政や担当業務に関する内容や状況を的確に察知し、論理的に解決策を導くとともにそれを実行して的確に措置できる能力
創造力		既存にとらわれず、常に先を見据え、町政に反映させる企画を立案するとともに、それを応用展開する能力
判断・決断力		最新の社会環境を察知し、町政運営その他町の財政状況等を踏まえ、長期的・将来的な観点から、場面に適した判断・決断を行う能力
折衝力		内外の関係者に対し、自己の意思若しくは目的を相手方に説明し、相互の主張のバランスを図りつつ、納得や協力を得る能力
業務遂行能力		持っている知識・技能や情報を活用し、目標の達成に向けて、計画的かつ効率的に担当業務を遂行する能力
マネジメント	管理統率力	組織の使命を明らかにし、その達成に向けて職員の意欲と能力を最大限に引き出せるよう職員を指導・管理し、一致団結させることで成果につなげる能力
	育成指導力	部下・後輩の能力や適性を的確に把握するとともに、部下・後輩を育成・指導し、職務遂行に必要な能力を身に付けさせ、行動を引き出す能力

3 職位に応じて求められる意識・能力

職員個人に求められる能力を基礎とし、町に貢献するために身に付けた能力をもとに職位に応じて次のとおり能力を発揮していくことが必要となります。

職位	能力
課長等	【課の統率】 ⇒管理職として、課の使命・役割を明示するとともに、全庁的・長期的な観点から、課の目標を設定し達成に向けて課の統率を行う能力。 【施策の決定】 ⇒全庁的な政策形成に参画し、的確かつ迅速に戦力的な意思決定を行う能力。 【課員の育成及び職場の活性化】 ⇒職員が持てる力を最大限に発揮できるよう職場の活性化、課を超えた連携・協力関係の構築をする職場対応能力。
係長等	【課長に対する支援】 ⇒課の目標設定、成果を見据えた係の統率、課の事務執行に係る調整及び意思決定、部下の育成指導計画等について課長の判断に寄与するとともに、課長の支援を行う。 【円滑な業務遂行のための連絡調整及び連携】 ⇒係の所管業務が確実に達成されるよう、事務の執行計画の立案、課内外の連絡調整を行い連携を図る。 【部下の指導・育成】 ⇒係員の能力や適性を把握するとともに、部下が成長できるよう育成指導を行う。 【係の統率、適正な業務分担】 ⇒係員が目標に向けて一致団結できるよう、係員を掌握し、効率的な業務管理を行う。 ※役職定年者に特に期待する役割 ・係長の支援・育成や、経験の浅い管理職の支援を行う。 ・自身が培ってきた知識経験を活かして、後輩を育成する。

副主査	【想像力を発揮した業務改革・改善】 ⇒係の課題を発見し、既存にとらわれることなく業務改革・改善に向けて上司・同僚・部下へその達成に向けた働きかけを行う。 【部下に対する育成指導】 ⇒知識経験を活かし、後輩を育成する。 【高度な業務遂行と係長の支援】 ⇒課の目標設定に参画し、難易度の高い業務を担当するとともに、必要に応じて係長の支援を行う。
主任主事（3級）	【担当業務の遂行】 ⇒係の目標の達成に向け、独自の考察を加えながら担当業務を適切かつ円滑に遂行する。 【課題発見、改革・改善】 ⇒担当業務に係る課題を発見し、積極的に改革・改善を実施するとともに、事務処理マニュアルの作成等を行う。 【係員に対する支援、後輩に対する育成指導】 ⇒自らの知識や経験を活かして係員を支援し、後輩職員の育成指導を行う。 ※再任用短時間勤務職員に期待する役割 ・自身が培ってきた知識経験を活かして、若手職員をリードしていく。 ・若手職員の手本となり、指導・育成を行う。
主事（1～2級）	【担当業務の遂行】 ⇒目標の達成に向け、定型業務を適切かつ円滑に遂行する。 【課題発見、改善・工夫】 ⇒担当業務に係る課題を発見し、事務の改善・工夫を行うとともに上司や同僚とコミュニケーションを図る。 【基本の習熟】 仕事に必要な基本的なスキル、知識、仕事の進め方等の習熟に努める。

<職位に応じて求められる能力のウェイト>

能力		役割に応じた能力のウェイト				
		課長等	係長等	副主査	主任主事	主事
倫理実践能力						
論理的思考能力						
創造力						
判断・決断力						
折衝力						
業務遂行能力						
マネジメント	管理統率力					
	育成指導力					

第3章 目指すべき組織像

第2章の内容を踏まえ、本町の組織が目指す組織像を

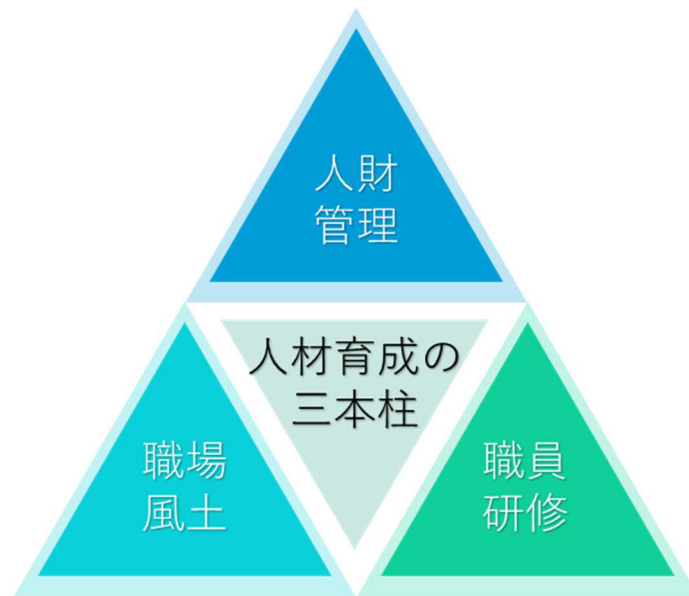
「仲間とともに、大胆に俊敏に動く組織」とします。

1 芝山町が目指す組織像

- ・時代の流れに沿った変革を行える組織
- ・職員を組織の一員である以前に一個人として大切にする組織
- ・職員の実績や能力を的確に評価する組織
- ・職員同士が互いに信頼・協力し、コミュニケーションをとる組織
- ・職員がチャレンジする組織

第4章 人材育成の取組

あるべき人材像、目指すべき組織像を実現する為に、「人財管理」、「職員研修」、「職場風土」の3つを柱として、人材育成に取り組んでいきます。



1 人財管理

町民サービスの複雑化・多様化など、行政への需要が拡大する中、それらに 대응していくためには、職員一人ひとりがもつ個性や能力、資質等を最大限に活かしつつ、個々の意識や能力の向上を促し、組織力を高めていきます。

(1) 職員採用と人材確保

職員採用に当たっては、幅広い視野を持ち、向上心と強固性のある職員の採用を目指します。また、行政サービスの複雑化・多様化へ対応できるよう、民間経験者の採用やインターンシップ制度を用いて有能で意識の高い人材の確保を目指します。

- ア) 試験方法の検証・改善
- イ) 社会人経験者の採用
- ウ) インターンシップ制度
- エ) 募集方法の見直し

(2) 人事評価制度の活用

複雑・多様化する住民ニーズに対応できる職員能力開発や意識改革のために、個々の業務能力、研修研鑽の成果、職務実績が反映される人事評価制度を実施してきたところですが、職員個々の適正・能力・実績を正に評価する方法や評価に見合う適切な処遇などを検討し、職員の意欲とチャレンジ精神を引き出す、公平公正かつ透明性と妥当性のある人事評価制度を検討していきます。

- ア) 能力評価の公正な実施
- イ) 評価適正化会議の導入
- ウ) 勤勉手当への反映
- エ) 昇任等処遇への反映

(3) 個性的な能力開発と自己意識の改革

行政サービスの複雑化・多様化へ対応できるようこれまでの枠に囚われない自由で大胆な発想を持った行政施策やサービス展開が必要となっています。また、自治体DXの推進などにより専門性の高い知識も必要とされていることから、採用と合わせて研修体制も整えていきます。

職員の特性や個性を十分に活かせる能力開発に努めてまいります。また、全ての職員が仕事に対する能力を向上させるために自己啓発意欲を持ち、達成感を得られるような職場環境も大切な要素となります。

- ア) 専門的研修への参加
- イ) 行政範囲に留まることのない幅広い各種専門研修への積極的参加
- ウ) 他団体（国・県・地方公共団体）及び民間企業への職員派遣

(4) 人材の異動管理による能力開発

人事異動が職員一人ひとりの能力を十分に発揮できる機会となるよう、職員の能力、適性の評価方法等、職員の異動のあり方を検討し、能力や適性、職責に応じた人事異動に努めます。また、高度化・多様化する住民ニーズに対して的確に対応し、職員の潜在能力の開発や職務能力の向上を図り、組織を活性化していくため、職員の意欲、適性、能力を把握し、適材適所に異動配置するための経歴管理と基準づくりを検討します。

- ア) 異動希望申告書の活用
- イ) ジョブローテーションの導入
- ウ) 管理監督職員の裁量の拡大
- エ) 異動基準の検討

(5) キャリア形成

職員自身が成長を感じながら仕事に対するやりがいを感じられるよう、自身の今後のキャリア形成を考えるうえでも幅広い分野を経験することが必要となります。また、社会情勢の変化や多様な住民ニーズへ対応するためには、専門性が求められます。職員個々が持つ専門的な知識や能力を発掘し、組織力の向上を目指します。

そのためには、これまでの総合型の職員だけでなく、専門性、資格等に基づいて、本人の希望によっては、スペシャリスト型の育成も検討し、柔軟なキャリア形成を目指します。

- ア) 異動希望申告書の活用
- イ) 選任職制度の導入
- ウ) 管理監督職の希望降任制度
- エ) キャリア u p のための研修への積極的な参加

2 職員研修

「芝山町が求める職員像」の実現を図るため、また多様な社会に対応できるように職場内研修（OJT）だけでなく職場外研修（Off-JT）や自己啓発活動の支援を積極的に実施することで、職員の意識向上やスキルアップを目指します。

(1) 自己啓発の支援

自己啓発とは、職員が自分に必要な知識や能力について自ら認識し、自分の意思をもって能力の開発のため学習することであり、その促進を図ることは、職員の能力開発を進めていく上で最も基本的な方策です。

- ア) 通信教育等受講への支援
- イ) 資格取得奨励費等の検討
- ウ) 情報提供の充実
- エ) 自主研究グループの育成・支援
- オ) プロジェクトチームなどの推進

(2) 職場研修（O J T : On the Job Training）の推進

職場研修とは、職場において職務を通じて行われる研修すなわち、職場の上司・先輩が、職場内で仕事をしながら、報告、命令等の機会を活かして、その仕事に必要な情報や経験等を教える研修であり、自己啓発と並んで最も効果的な方策と言えます。

- ア) 管理監督者層の人材育成
- イ) 業務マニュアルの作成

(3) 職場外研修の充実

時代や環境の変化に即応した実務的、専門的知識や技術を習得するための研修は効果的であり、職員研修計画を策定し、これに基づいた研修を実施していきます。

- ア) 基本研修の整備
- イ) 特別研修制度の整備
- ウ) 専門研修の充実と研修希望制度の導入
- エ) 講師養成研修の導入
- オ) 派遣研修（国・地方公共団体等）、民間職場研修等の導入

3 職場風土

職員一人ひとりの能力を十分に発揮できるような職場風土の推進をします。

(1) コミュニケーションの活性化

自治体職員は、直接町民の方と接することから、職員間の良好なコミュニケーションのもと町民に寄り添ったサービスの提供が求められます。また、職員同士の良好なコミュニケーションにより、チームワークの醸成、情報の共有、活気ある職場環境の形成を目指します。

- ア) 組織目標の共通認識
- イ) 情報の共有化の徹底
- ウ) 定期的な課・係会議の促進

(2) 管理職のマネジメント能力の強化

管理職は、所属職員一人ひとりが持つ能力を十分に発揮し、成長できるよう働きかけることが必要となります。そのためには、管理職員がリーダーシップを発揮し、課員とコミュニケーションを取りつつ職場のマネジメントを行うことで若手を育成できるよう管理職のマネジメント能力の強化が必要となります。

- ア) 管理職の研修
- イ) 朝礼等を利用した業務の把握

第5章 人材育成を推進するために

人材育成を推進していくにあたって、職員の働く環境の整備に努めていきます。

1 ワーク・ライフ・バランスの推進

職員一人ひとりが活力をもって、意欲的に業務に取り組むためにはワーク・ライフ・バランスの実現が重要です。そのために、職員が心身ともに健康で働くことができるよう、年次有給休暇やノー残業デーを推進します。また、男性職員が育児休業を取得しやすくなるよう、職場環境の醸成を図ります。

- ア) 有給休暇の取得推進（年12日以上）
- イ) ノー残業デーの推進
- ウ) 男性職員の育児休業の推進
- エ) 短時間勤務制度の拡充
- オ) フレックスタイム制度の導入
- オ) テレワーク制度の検討

2 職場環境の整備

職員が集中して業務に取り組むことができるよう、各種ハラスメント対策や健康対策を行うことで、職員が持つ力を発揮できるような職場環境を目指します。

- ア) 職員健康診断の実施
- イ) メンタルチェックの実施
- ウ) 職員の相談体制の構築
- エ) 各種ハラスメント対策の実施

終わりに

この人材育成基本方針をもとに、職員一人ひとりが日々「成長すること」「活力をもって業務に取り組むこと」を意識しながら、あるべき人材像として掲げた「芝山町とともに創造、改革、協同する職員」、目指すべき組織像として「仲間とともに、大胆に俊敏に動く組織」を目指して、日々前進していきましょう。

人材育成基本方針を着実に推進していくために、職場全体が連携し、施策を実施していくことで、より効果的な人材育成に取り組んでいきます。

今後人材育成基本方針については、社会情勢や自治体を取り巻く環境等の変化に合わせて適宜見直しを行っていきます。

