

三春町人材育成基本方針

令和6年3月

 三 春 町

< 目 次 >

	頁
1 はじめに.....	1
2 これまでの実績.....	1
3 人材育成基本方針の役割.....	2
4 三春町職員が目指す職員像.....	3
5 人材育成の目標.....	3
6 職責等に応じた役割.....	4
7 人材育成に向けた具体的な取組み.....	5
8 人材育成の推進体制.....	8
三春町職員研修体系.....	9

1 はじめに

少子高齢化の進展、生産年齢人口の減少をはじめ、個人の価値観の多様化、大規模災害や感染症拡大防止などの対応に加え、デジタル社会の進展等により地方公共団体を取り巻く状況は大きく変化しています。

三春町では、多様化する行政サービスに対応するため、平成18年度から平成22年度の5カ年を計画年度とする「三春町人材育成基本方針」を策定し、町民の期待に応えられる職員の能力開発と資質向上を図り、平成23年度、平成28年度に改定を行い、人材育成に取り組んで参りました。

今後、若年労働力の絶対量が不足し、複雑多様化する行政課題に対応する上で、令和6年度から令和10年度を計画年度として、「三春町人材育成基本方針」を見直すことといたします。

この基本方針の目指すところを十分理解し、各職員が適切に役割を果たすことで、職員の資質向上を図り、町民の公共の福祉の増進を図るものとします。

2 これまでの実績

- ・ 職員採用試験における人物重視試験の実施（経験者採用試験、適応力検査等導入）
- ・ 人事評価制度（目標管理制度と勤務評定制度）による適正な人事評価と職員の士気向上
- ・ 職員研修制度の充実・強化
- ・ 外部研修の実施 ふくしま自治研修、市町村アカデミー研修、総務省自治大学校
- ・ 内部研修の実施 職員を講師としたスキルアップ研修会の開催
- ・ 自己啓発研修への支援 研修経費の助成等

3 人材育成基本方針の役割

(1) 基本的な考え方

地方分権の進展や急速な社会経済情勢の変化により、求められる行政ニーズは多様化し、行政は専門人材の不足に直面しています。

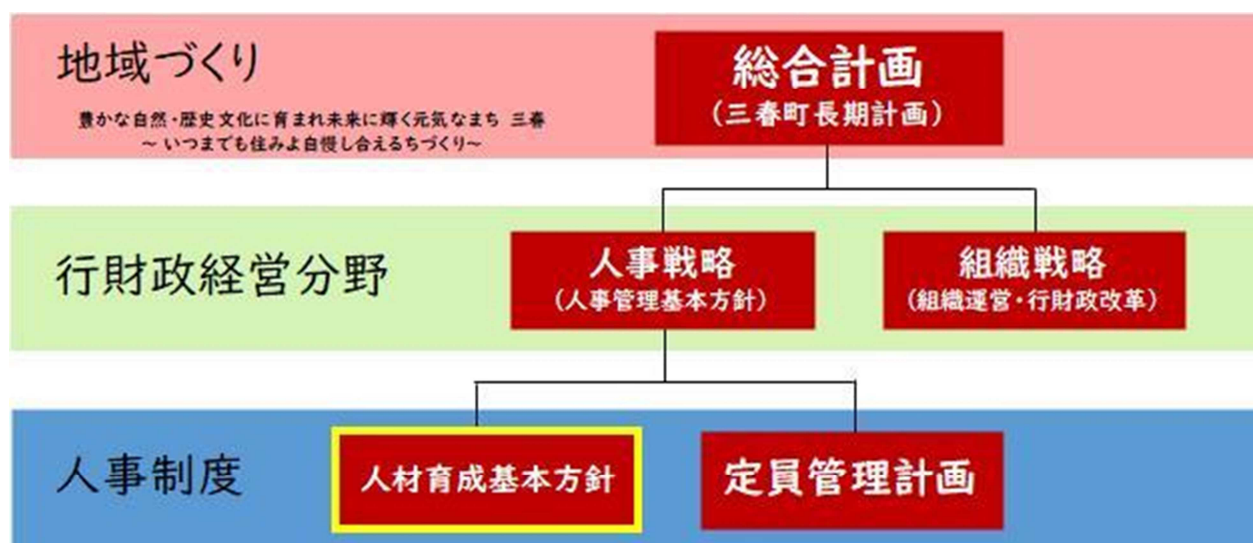
また、大きく変化している行政課題に対応するための人材育成、外部人材の活用や広域での確保も含めた多様な人材確保も重要となります。さらに職員の能力を最大限に引き出し、職員一人ひとりがやりがい・成長実感を得られる多様な働き方を受け入れる環境づくりが求められています。

本方針では、これまでの取組みを点検するとともに、新たに発生した要素について対応しながら、少数精鋭の組織づくりを進めることとし、人材育成の在り方について整理検討を行い、更に効率的で実効性の高い人材育成を行うものです。

(2) 人材育成基本方針の位置付け

本方針は、総合計画である三春町長期計画の実現に向けた人事管理計画となるものであり、位置付けは次のとおりとします。

【人材育成基本方針体系図】



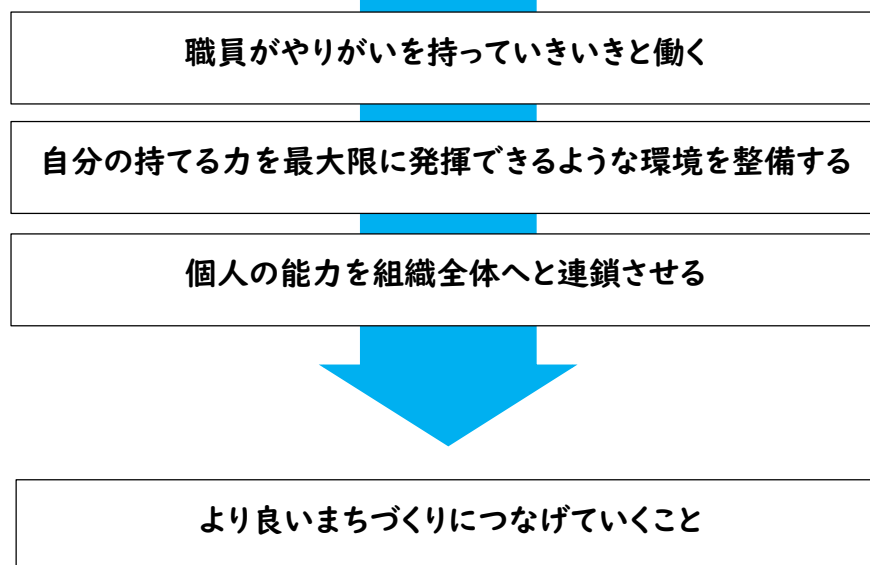
4 三春町職員が目指す職員像

職員が目指す職員像は次のとおりです。

- (1) 目標を持って、自ら考えて行動できる職員
- (2) 協働の理念をよく理解し、町民目線でまちづくりを推進できる職員
- (3) コスト意識や経営感覚を持って、変化やデジタル化に対応できる職員

5 人材育成の目標

人材育成基本方針により人材育成目標を次のとおりとします。



6 職責等に応じた役割

(1) 主事・技師級 日常事務の自立的遂行者

- ア 担当業務を理解し、日常業務を正確かつ迅速に行い、改善、工夫を行う。
- イ 組織の一員としての意識、感覚を身につけて取り組む。
- ウ 職務に必要な知識や技術の習得に自発的に取り組む。
- エ グループ内の他事務を把握し、応援する。

(2) 主任主査・主査級 日常業務の効果的・専門的遂行者

- ア 高度な専門実務を処理し、課題を発見し、具体的な改善・解決策を提示する。
- イ 後輩に実務的な指導を行うとともに、グループ内の状況を把握し、事務の応援をする。
- ウ 必要な改善を進言する。

(3) 総括主幹・主幹・グループ長級

■ 課等の総合調整者・職務の管理者

- ア 課長等をサポートし、課の目標達成・課題解決を遂行し、進行管理を行う。
- イ 課内、関係機関、対外的な調整を行う。
- ウ 方針を的確に把握し、職務を遂行する。
- エ 課の方針の実践に向け、課員の指導育成を行う。

■ 日常業務の運営、執行者

- ア 担当業務を把握・総括し、目標を掲げ、遂行する。
- イ 課等の方針に基づき、具体的な企画提案を行う。
- ウ グループ内メンバーと方向・目標を共有し、職務を遂行する。
- エ 業務を通じグループ員の指導育成を行う。

(4) 課長級 課等の統括、立案、執行の責任者

- ア 全庁的な政策形成に参画し、町政方針を実現する。
- イ 組織力を発揮し、職務遂行を統率する。
- ウ 町政方針に基づき目標と課題を示す。
- エ 課等を統率し、立案、執行、評価を行う。
- オ 課員育成をリードし、環境（雰囲気）づくりを行う。

7 人材育成に向けた具体的な取組み

目指す職員像を具現化するために、次の取組みを行っていきます。

(1) 「目標を持って、自ら考えて行動できる職員」育成のため、人事管理の見直しを進める。

優秀な人材の確保と適材適所の人事管理

項 目	実施項目	取組事項
①職員採用試験の抜本的な見直しと新規採用職員の育成	イ. 採用試験制度の改善検討	・採用試験実施方法の改善
		・人物重視の採用試験実施
		・即戦力職員の採用実施
	ロ. 新規採用職員の育成	・新採用職員育成担当者配置による指導・育成の検討
		・職場教育の実践
		・計画的な人事異動の実施(ジョブ・ローテーション)
②自己申告制度の充実・改善	イ. 職員の希望・意見の積極的採用と職員の能力開発と意識高揚	・自己申告書様式の充実
		・各種資格の把握と活用
		・町長等面談の継続実施
		・職員配置・異動への反映(自己申告による降格制度の検討等)
③人事評価制度の実施	イ. 人事評価制度の実施	・コスト意識の徹底
		・評価面談の実施
		・評価者研修の実施
		・評価方法の精度向上
	ロ. 評価結果の活用	・本人へのフィードバック(評価結果に基づく助言、アドバイス)の実施
	ハ. 苦情処理体制の整備	・評価結果相談体制の整備
④評価結果に基づく処遇管理	イ. 能力評価と業績評価の適切な活用制度の構築	・人事評価方法の充実

(2) 「目標を持って、自ら考えて行動できる職員」育成のため、職員の能力開発を進める。
 ～人材育成と自己啓発支援の環境づくり～

項 目	実施項目	取組事項
①職場教育の充実・強化	イ. 所属長の意識改革	・管理職研修の実施
	ロ. 職員育成の計画的、組織的推進	・職場指導マニュアル等整備
		・職場教育の実践
		・課・グループミーティング等の継続実施
②能力開発・自己啓発への積極的な支援	イ. 能力開発・自己啓発の組織的支援	・研修制度の充実 外部研修（ふくしま自治研、市町村アカデミー、自治大学校等への派遣研修） 内部研修（スキルアップ研修、セミナー・講演会等への積極的参加）
		・自己啓発研修への支援充実 （グループ研修、自主研究グループ等への支援） 令和6年要綱制定
		・国、県等外部機関への派遣研修の継続実施

※職員研修については、別紙「三春町職員研修体系」に基づき実施する。

(3) 「協働」と「変化」に対応できる職員育成のため、職場体質の改善を進める。

～改革の推進とチャレンジの職場体質づくり～

項 目	実施項目	取組事項
①改革する職場体質づくり	イ. 職場体質の改善	・コスト意識の徹底
		・職員提案制度の充実
②意欲を引き出し、チャレンジする職場体質づくり	イ. 職場体質の改善	・各種職員委員会、プロジェクトチームの弾力的編成による横断的連携の強化
③協働を推進する職場体質づくり	イ. 地域活動（ボランティア活動等）への積極的参加	・職員親和会等の奉仕作業への積極的参加
		・地域や地区における「一人一役」運動の推進
④デジタル情報を活用し行政課題を解決するためのDX推進	イ. 職員の意識改革	・職員一人ひとりがDX推進者であることを自覚する。
	ロ. DX推進リーダーの育成	・DX推進リーダーを指定し、各業務において効率化、省力化を図り、事務公立の向上を図る
	ハ. デジタル専門人材の確保	・広域的な視点でデジタル専門人材（アドバイザー等）を確保する（外部人材も含む）

(4) 「職員力」を引き出すため、組織力の強化を図る。

～働きやすい職場環境づくり～

項 目	実施項目	取組事項
①男女共同参画の推進	イ. 女性職員の職域拡大、役職登用拡大	・グループ長、課長等への登用拡大
	ロ. 男女双方が働きやすい職場環境の実現	・計画的な人事異動の実施
		・子育て支援、男性職員の育児休業取得
		・各種研修の充実
②福利厚生・メンタルヘルス対策の充実	イ. 職員の健康管理と職場における未然防止と支援体制の整備	・福利厚生メニューの充実
		・健康講座等の継続実施
		・職場コミュニケーションの充実と復帰支援体制整備
③組織機構の随時見直し	イ. 組織機構改革と適材適所の人事	・事務事業等所管の随時見直し
		・組織機構改革に合わせた適材適所の人事

8 人材育成の推進体制

人材育成を効果的に推進していくためには、管理監督者と人事・研修担当者がそれぞれの役割と責務を明確にし、協力、連携しながら働きやすい環境づくりに取り組み、職員の主体的な取組を促し、支えていくことが重要です。

今後は、次の推進体制により、人材育成の取組を推進していきます。

(1) 管理監督者の役割

職場の人材育成担当者として、日頃から職員の能力、適正等の把握に努め、個々に応じた指導・育成を行います。

また、自身の意識や行動が職場の雰囲気や職員の意識に大きな影響を及ぼすことを十分に自覚し、職員が意欲を持って行動できる職場環境づくりに率先して取り組みます。

(2) 人事・研修担当部門の役割

三春町人材育成基本方針に基づく取組を推進していくとともに、人材は「人財」であることを常に意識し、職員の意見に耳を傾け、より効果的な人材育成を推進します。

三春町職員研修体系

職員研修

