

那智勝浦町人材育成基本方針

令和6年3月

那智勝浦町

目 次

第1章 人材育成に関する基本的な考え方	1
1. 地方自治体を取り巻く環境変化への対応	1
2. 人材育成の必要性	1
（1）人材育成の意義	1
（2）人材育成の目的	1
第2章 めざすべき職員像・姿勢・能力	3
1. めざすべき職員像	3
2. 職員に求められる姿勢	3
3. 職務遂行に求められる能力	5
（1）主事～副主査に求められる能力	5
（2）主査～主任に求められる能力	5
（3）主幹に求められる能力	5
（4）課長・副課長に求められる能力	6
第3章 人材育成の方策	7
1. 人材育成の推進体制	7
2. 職員の役割	7
3. 管理監督者の役割	7
（1）OJT（On the Job Training）の推進	8
（2）人事評価	8
（3）成果の出やすい職場風土づくり	8
（4）主体的なキャリア形成の支援	8
（5）ワーク・ライフ・バランスの取り組み	8
4. 人事・研修担当部門の役割	9
（1）職員採用　　－求める人材の確保－	9
（2）配置管理　　－人材の適正な活用－	10
（3）能力開発	10
（4）労働環境整備	11

第1章 人材育成に関する基本的な考え方

1. 地方自治体を取り巻く環境変化への対応

昨今、少子高齢化や人口減少の急速な進展に加え、DX（デジタルトランスフォーメーション）やコンプライアンス意識の高まりといった新たな社会潮流への対応が求められています。また、感染症リスクへの備えやダイバーシティの浸透、定年延長制度の導入などに伴い、多様な働き方の選択肢を用意する必要があります。このような状況に的確に対応していくためには、地方自治体自らが、自主性を発揮しながら地域の実情に応じた施策展開と、創意工夫を凝らしたまちづくりを推進していくことが求められます。

本町では、このような社会環境の変化や住民意識の高度化・多様化に対応するまちづくり指針として「第10次那智勝浦町長期総合計画」を策定し、「着実にわがらで創る笑顔のまち」の実現に向けて新たな発展を目指しています。

このような魅力あるまちづくりを実現するためには、地方行政を担っている自治体職員一人ひとりの育成が極めて重要となります。

2. 人材育成の必要性

(1) 人材育成の意義

自治体職員の育成とは、言い換えれば住民の役に立つ職員の育成です。そのような職員は、組織にとって、また住民にとっての財産ともいえます。『育成』とは、組織が職員に対して行う働きかけばかりでなく、職員が自分自身について行う努力も含み、組織が用意したシステムや他の職員によって育てられると共に、自ら能力の向上に努め、自らを人材として育てるという自己形成の過程でもあります。人材育成が「着実にわがらで創る笑顔のまちづくり」という町の組織目的に重大な関わりをもっていることを改めて認識し、組織における最重要課題の一つとして位置づけたうえ、全庁的に取り組んでいく必要があります。

(2) 人材育成の目的

① 自立・自律した職員の育成

職員は、住民が互いの個性や違いを認めあえる、自分らしい生活文化を創造できる、魅力あるまちとするよう努めなければなりません。こうした住民一人ひとりの個性が輝く、魅力あるまちづくりの実現は、職員一人ひとりの仕事に対する意欲や資質・能力にかかっています。

②行財政運営の効果的・効率的な推進

行財政改革の目的は、住民が住んで良かった、また住み続けたいと思うまちづくりを進めることであり、住民福祉の向上を図ることにあります。職員には、それぞれの事務事業は何のために行うのか、どうしたらより効果的・効率的に実施できるのか、ということについて住民的な視点から評価することが求められています。

そのため職員一人ひとりには地域経営的な視点と広い視野から、仕事を変革・創造できる資質と能力が求められています。

③職員一人ひとりの自己実現（働きがい、生きがい、使命感の実現）

職員は、職業人としてまた一人の人間として、自らの働きがい、生きがいや社会的に貢献したいという気持ちを持っており、この自己実現意欲が仕事に取り組む大きな原動力となります。

今後職員は、住民福祉の向上のため、自分ほどの方面で何がしたいのか等、自己実現意欲にも目を向け業務遂行や職場運営に取り組むことが重要であります。

こうした取り組みは職員の能力開発や成長につながるとともに、仕事に対する達成感や満足感をもたらし、次の業務遂行への意欲となり、職場における事務事業の推進に大きな力を与えるものとなります。

第2章 めざすべき職員像・姿勢・能力

住民が主役となれるこれからの新しい時代の町政を支えていく担い手として、職員に求められるものは、住民の視点にたつて職務の課題を的確に捉え、施策を遂行するための必要な能力と意欲をもって、未来に向かって挑戦するチャレンジ精神にあふれた職員です。

1. めざすべき職員像

①公平・公正・誠実で住民に信頼される職員

行政サービスは、行政と住民との信頼関係の上に成り立つものです。したがって、高度化・多様化する住民ニーズに対して、強い倫理観を持ち、常に誠実な姿勢で臨み、公平・公正であることが求められます。

②積極的に自己革新し迅速に行動する職員

行政を取り巻く環境の変化に対応するためには、今までの考え方にとらわれることなく、積極的に自分を革新し新しい発想で職務に臨むことが求められます。そして、チャレンジ精神を持ち、失敗を恐れず新たな課題に果敢に挑戦し、的確な判断と決断により迅速に行動することが必要です。

③組織の連帯を築き未来を創造する職員

職務を遂行するにあたって、課や係などの職域にこだわらず全庁的な視野に立った活発な議論をする必要があります。そして、職場内の意思統一を図りながら建設的な施策を生み出すことが求められます。また、このような職場が、職員の意欲と能力を引き出します。

④住民と協働し地域をつくる職員

住民は、行政にとって二人三脚のパートナーです。職員は住民の意見を行政施策に反映させるコーディネーターとして、住民とともに地域づくりに取り組む姿勢が求められます。

2. 職員に求められる姿勢

職員に求められる能力は、担当業務の内容や性質、職員の職務段階や職場環境の状況により異なってきますが、新しい時代の行政を担うべき職員に求められるものは、次のようなものが揚げられます。

①公務意識（公務員倫理）

公務員が全体の奉仕者であり、公共の利益のために勤務するものであることを深く認識し、公務員倫理からの要請に照らして自らを律していくとともに、住民から信頼される職員となるために、公務員としてのモラルを守り、ホスピタリティの精神をもって職務にあたらねばなりません。

②コスト意識、経営感覚

公務の原資が主に住民の税金でまかなわれていることを十分認識し、業務の遂行にあたっては最小のコストで、最大の成果を挙げることを意識していなければなりません。また、コストに見合わない事業は終了するなど、限られたリソースを最大限利用できるよう事業の取捨選択を行う目を養うことも重要です。民間企業の厳しいコスト意識に学び、「お役所仕事」のイメージを払拭できるよう効率性、効果性の一層の向上に努めることが必要です。

③現場主義、現地主義の発想

政策ニーズや問題の発見にあたっては、既存の制度や組織からの発想ではなく、事柄の現場・現地からの発想を重視しなければなりません。個々の仕事や政策を何のために実施するのか、どのようなニーズに基づいているのかを考え、常に自らに問いかける姿勢が求められます。

④協調性

様々な課題を解決していくにあたり、職員が一人でなしうることは限られています。他の職員や外部関係者と良好な関係を保ち、周りの協力を得ながら仕事を進めていくためには、協調性は欠かせません。

⑤チャレンジ精神

情勢が目まぐるしく変化する現代において、住民満足度の高いまちづくりを進めていくためには、前例のない領域に果敢に踏み入れていくチャレンジ精神が求められます。失敗を恐れて前例踏襲や事なかれ主義に陥るのではなく、挑戦による失敗を是とする風土を作り上げるためには、個々がそういった姿勢を身に着ける必要があります。

⑥成長意欲

現代は変化が速く、新たな課題に対処する能力が求められます。成長意欲を持ち、自己のスキルや知識を積極的に向上させ、柔軟に学び続ける姿勢が、地域への貢献を強化し、町の発展を支える要素となります。

3. 職務遂行に求められる能力

(1) 主事～副主査に求められる能力

①仕事に関する知識・技術

担当する業務に必要とされる専門的な知識・技術のほか、法令や町政に関する知識、情報収集・整理力、論理的思考力、文書作成力、判断力。

②コミュニケーション能力

多様な意見や立場の人々と協力し、円滑に業務を進めるためにはコミュニケーション能力は必須です。誠実な対応はもとより、相手の話を理解する能力、明確かつ効果的に説明・報告し情報を伝える能力が必要とされます。

③業務遂行力

担当業務を期限までに完了させるために、積極的かつ計画的に取り組み、迅速かつ正確に作業を進め、困難な状況や障壁に直面した際には粘り強く取り組む能力が必要です。また、業務改善の提案や実施を積極的に行い、より良い内容にしていく姿勢も欠かせません。

(2) 主査～主任に求められる能力

①特殊事案対応力

普段想定されない突発的な特殊事案には、より高度な情報収集力を活用して事案の背景や関連情報を短時間で把握し、複雑な状況や情報の中から重要なポイントを見極め、最適な対応策を選択するための判断力及び決断力が求められます。

②指導育成力

組織の持続的な発展には後進の育成が欠かせません。部下の成長を促進するために、部下の能力や潜在的な才能を見極め、それを最大限に伸ばすための具体的なアドバイスや指示を行うことが必要です。また、部下が直面する課題や困難に対して、部下の自主性を尊重しつつ適切なフォローを行い、解決のサポートをし、一緒に問題を乗り越える姿勢が求められます。

(3) 主幹に求められる能力

①業務運営力

係の業務を円滑に進めるためには、将来の変化や課題を予測する先見性を持ち、限られたリソースや時間の中で効率的に成果を上げるための対策や計画を立てる必要があります。また一方で柔軟性を持ち、状況の変化や新しい情報に応じて、業務の方針や方法を迅速に見直す判断力も求められます。

②マネジメント力

組織目標と執行方針の周知を徹底した上で陣頭指揮をとり、業務が期限までに求められる形で完了するように進捗管理を行うことが必要です。また、その過程で部下の育成や能力開発を行うとともに、一部の職員に偏りがちな過剰労働を解消するなど職員のワークライフバランスを保つ能力も求められます。

(4) 課長・副課長に求められる能力

①統率力

組織の方向性を明確にし、職員を一つの方向へ導くことで、より大きな成果を生むことができます。そのためには組織の運営がスムーズに進むように体制整備を行い、進捗管理を徹底して適切な指示やフィードバックを提供し、チーム全体としての成果を上げるための戦略や方針を立て、職員のモチベーションを高めて最大限のパフォーマンスを引き出す能力が求められます。

②大局観

局所的な問題や業務だけに目を向けるのではなく、全体の流れや背景を理解し、広い視野で適切な判断を下すことが求められます。業務見直しの際にも、単なる一部の改善だけでなく、町全体としての最適な方向性を考慮することが大切です。

③立案力

組織の方向性や目標を定め、執行方針を明確にし、それを基に具体的な戦略や計画を立案することが必要です。そのためには状況把握を行い、現在の組織の状態や外部環境の変化を正確に理解し、それを踏まえた最適な解決策を考え出す力が求められます。また、立案した計画や方針を組織全体に浸透させ、組織目標の達成を促進するためのコミュニケーション能力も必要です。

第3章 人材育成の方策

1. 人材育成の推進体制

地方自治新時代において、那智勝浦町政を担う職員の育成を促進するためには、職員、職場、人事、および研修担当部門が、それぞれが明確な目的意識と役割認識を備え、全庁的な推進体制の構築を図ります。これにより、職場のあらゆる場면을積極的に人材育成に活用し、相互連携を深めます。この継続的な取り組みを通じて、総合的な育成環境を整備し、地方自治の発展に寄与していくことを目指します。

また、那智勝浦町長期総合計画及び各分野ごとの人材育成計画または人材育成の項目を含む計画（那智勝浦町DX推進計画、消防カリキュラム、和歌山県と市町村の保健師育成ガイドライン等）との連携のもと取り組みます。

2. 職員の役割

人材育成の上でまず求められるのは、職員一人ひとりの「自覚」であり、公務に従事する職業人として、意識的にまた継続的に自己啓発に励み、自己の能力の向上に努めなければなりません。自らキャリアビジョンを描き、これまでの仕事に対する姿勢を問い直し、自らの意識と行動の改革に向けて自己研鑽を重ねていくことが求められます。

3. 管理監督者の役割

管理監督者の役割は、リーダーシップ、マネジメント、コーチングです。

一職員として自らが模範となり、自己研鑽に努め、リーダーシップを発揮して組織や施策の変革に向けた努力を行います。

マネジメントにおいては、限られた資源を効果的に活用し、業務の効率性を向上させ、求められる成果を期間内に出す必要があります。業務の計画や調整、問題の解決において冷静な判断力と柔軟性が必要です。

コーチングにおいては、OJTや人事評価を通して部下の個々の成長とスキル向上をサポートします。適切なフィードバックを提供し、ポテンシャルを最大限に引き出すことが求められます。

以上の観点から、新規に管理監督者になる職員は一人のプレイヤーからマネージャーまたはプレイングマネージャーにシフトするという意識が必要です。

(1) OJTの推進

職場における人材育成を推進していくためには、まず実施しなければならないのは、職務遂行と関連するOJT（On the Job Training）による指導です。

OJTは、職務遂行に必要な能力を部下に対して付与するという側面だけでなく、指導者自身の管理監督能力を実践的に養成するという面も持ち合わせています。適切なティーチング・コーチングの技術を身に付け、それぞれの職場でOJTを効果的に行うことによって職場における全職員の職務遂行に必要な能力の開発と、職位の高度化に伴い必要となる管理監督能力の実践的な育成を推進することになります。

(2) 人事評価

人事評価は組織マネジメントの根幹です。職員間に差をつけるツールではなく、職員それぞれの強みと弱みを発見するツールであることを、まず管理職自身が理解する必要があります。

評価基準を明示し、能力や業績の数値化・見える化を行うことで職員自身の特性・適性を把握します。これにより職員の気づきを促し、主体的な成長及びキャリア形成に生かすことができます。また管理側も適切な教育や研修につなげることができ、さらに人事担当職員にとっても、人員配置やキャリア支援を行う上で重要な参考資料となります。

(3) 成果の出やすい職場風土づくり

職員が主体的に自己啓発に取り組む姿勢を促進し、支援する職場風土を築くことが重要です。管理監督者は組織や職場の雰囲気職員の学習意欲に影響を与えることを認識し、自己啓発を奨励するとともに、コミュニケーションしやすい雰囲気や良好な人間関係を促進し、トラブルやミスの隠蔽を抑制することで、学習的な風土を醸成します。また、ハラスメントの防止にも力を入れ、職場全体が相互に啓発される環境を整え、成果を生み出す風土を育むことが必要です。

(4) 主体的なキャリア形成の支援

管理監督者は職員の主体的なキャリア形成を支援し、課内研修や外部研修の提供を通じて個々のスキルや知識の向上を促進します。職員の個別ニーズを理解し、適切な学習機会や業務経験を提供することで、彼らが自らの職業的な目標に向けて主体的に成長できる環境を構築します。

(5) ワーク・ライフ・バランスの取り組み

職員の心身の健康維持増進は職務を遂行する上での最も重要な土台です。

長期にわたり健康かつモチベーションを維持しながら働くために、長時間労働の是正を目指し、休暇の取得励行を推進することで、メンタルヘルスの保護とリフレ

ツシユの機会を確保します。

また、家事、育児、介護の負担を持つ職員や、これまでの働き方にとらわれない多様な人材を受け入れるために、テレワークや時差出勤、フレックスタイム制度の導入をはじめ柔軟な勤務体系を検討し、実施していきます。

4. 人事・研修担当部門の役割

人事・研修担当部門の役割は、人材育成を促進するために人事管理上の諸制度を整備し、異動や勤務評定などを通じて職員の勤務意欲や能力開発意欲を向上させることです。多様な研修プログラムと自己啓発支援を提供し、時代変化に対応する新しい組織機能を構築するとともに、職員や管理監督者の育成に関する支援や助言も行います。基本方針に基づき、人事システムを構築し、全庁的に運用するとともに、時代環境や職場のニーズに敏感に対応しつつ、効果的な人材育成に関する研究を進め、基本方針の見直しも行います。

(1) 職員採用 ー求める人材の確保ー

人材育成とは、職員として採用された者の能力向上を図ることですが、その出発点においてできるだけすぐれた資質の者を確保することは重要です。組織の活性化、公務能率の高度化及び専門化等の観点にも配慮し、多様な人材を確保できるよう、この基本方針に掲げるこれからの職員像を規範としながら、より一層人物重視の試験のあり方について検討を加えていきます。

①試験方法の検討

優れた人材を選び出すためには、採用試験の設計が重要です。新規入職者に求める能力や資質を明確にし、適正な評価手法を検討します。また、過去の実績も踏まえ、採用プロセスの見直しを行います。

②多様な人材の確保

職員採用においては、多様な人材を確保することが重要です。他業種経験者の中途採用や任期付職員の任用、また外部の専門人材の登用といった複数のルートで人材確保を行うことで、新しい視点やスキルを導入できます。また、定年延長制度が導入されたことから、経験豊富な人材の能力を長く活用する仕組みを整えることも重要です。

③情報発信

就職先に那智勝浦町職員という選択肢を持つ人を増やすためには、情報発信が欠かせません。就職説明会やインターンシップ制度を通じて、町の魅力や業務内容を

広く伝えます。さらに、リモート環境を活用して、オンラインイベントやウェブサイトを通じて詳細な情報を提供。地域に身近な存在としての魅力や、職員が果たす役割を伝え、優秀な人材の集結を促進します。

(2) 配置管理 —人材の適正な活用—

職員の配置管理は、人事管理の一環として組織の人的資源の最大限の活用を図るものですが、そこには職員の現有能力を有効に活用するとともに、潜在的な能力を発見して育成するという目的もあります。職場での実際の業務経験は、それ自体職員にとって主要な能力開発機会となるものであり、育成的観点からこの機会を計画的に作り出すことで、職員の能力を多面的に開発し、向上させることができます。適材適所の基本原則は守りつつ、各職員の能力の向上と、その結果としての組織の全体的能力向上といった大きな目標のために、人材育成的観点から配置管理に努めていきます。

①主体的なキャリア形成を支援

職員の適切な職位への配置や柔軟な異動プランの策定により、職員のスキルや志向に適した役割を提供し、主体的なキャリア形成を支援します。

②ジョブローテーションの実施

職員の能力を見極めるために、ジョブローテーションの実施を行います。特に新規採用職員を対象に、短期間で複数の異なる課、たとえば事業系の課と窓口系の課などに配属し経験を積ませることで、適性を判断します。この経験をもとに、その後の異動や昇進での役割分担をより適切に行うことができます。ジョブローテーションを通じて、職員の幅広いスキル・知識の習得と組織全体の健全な機能強化を促進します。

(3) 能力開発

人材育成においては、OJTに加え、能力開発の機会を提供することが重要です。OJTのみでは身に付きづらいスキルや多角的な視点を習得することで、業務においてもより柔軟な発想や対応が可能になります。

①職員研修

研修担当部門が提供する研修は、第2章で挙げた「職務遂行に求められる能力」の開発を主目的として行います。これらは部署を問わず必要となる汎用な知識・スキルであり、勤務年数または役職に応じて受講を義務付けます。

また、職員の適性に合った研修や、希望するキャリア形成を支援する研修の充実

にも取り組んでいきます。

受講方法については、従来の集合研修に加え、対話型やオンライン研修なども積極的に活用していきます。

②組織外で働く機会の提供

組織外の人とともに学び、意見を交換したり、組織と異なる環境に身を置き学習したり体験することは、自己を客観化・相対化して見る「自分を知る」格好の機会となります。これまで行ってきた和歌山県への交流派遣に加え、職員の希望と意欲に応じて地域の民間企業に従事できる仕組みを用意します。

(4) 労働環境整備

労働環境を整備することは、職員採用面においても、パフォーマンス最大化の面においても重要です。ダイバーシティを尊重し、多様な働き方に対応するための取り組みを行います。また、近年のメンタル不調者の増加を鑑み、メンタル不調に陥らない体制の整備や、不調者に対するサポート体制を整備します。

①多様な働き方を実現できる制度運用

男性職員の育児支援や介護休業を促進し、ジェンダーバランスの向上を目指します。職員のスキルアップとワークライフバランスの調和を支援し、多様なニーズに応える柔軟さを追求します。

②心身ともに健康に働ける環境づくり

メンタルヘルスの支援として、定期的なストレスチェックを行い、早期の不調を把握。ハラスメント防止策にも取り組み、心理的安全性を確保します。また、心理的な負担を軽減する取り組みや適切なカウンセリングの提供により、職員の健康状態を保ちながら、意欲的な仕事への取り組みを支援します。