

横芝光町職員人材育成基本方針 実施計画

令和6年度・令和7年度

令和6年3月

横 芝 光 町

目 次

1 はじめに

(1) 実施計画策定の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

(2) 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

2 人材育成の方策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

3 実施計画

(1) 人事管理施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

(2) 職員研修・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

(3) 職場環境・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

1 はじめに

(1) 実施計画策定の目的

横芝光町においては、平成18年12月に「横芝光町職員人材育成基本方針」を策定し、その後、令和6年3月に改訂を行い、「人事管理施策」「職員研修」「職場環境」を3つの大きな柱として、職員個々の自己研鑽もさることながら、組織として人を育てる意識・風土の醸成を目指し、各種取り組みや施策、体制づくりを示しました。

この方針を具体化し計画的に推進するため、「横芝光町職員人材育成基本方針実施計画」を策定し、人材育成の取り組みの進行管理を行うこととしました。

(2) 計画期間

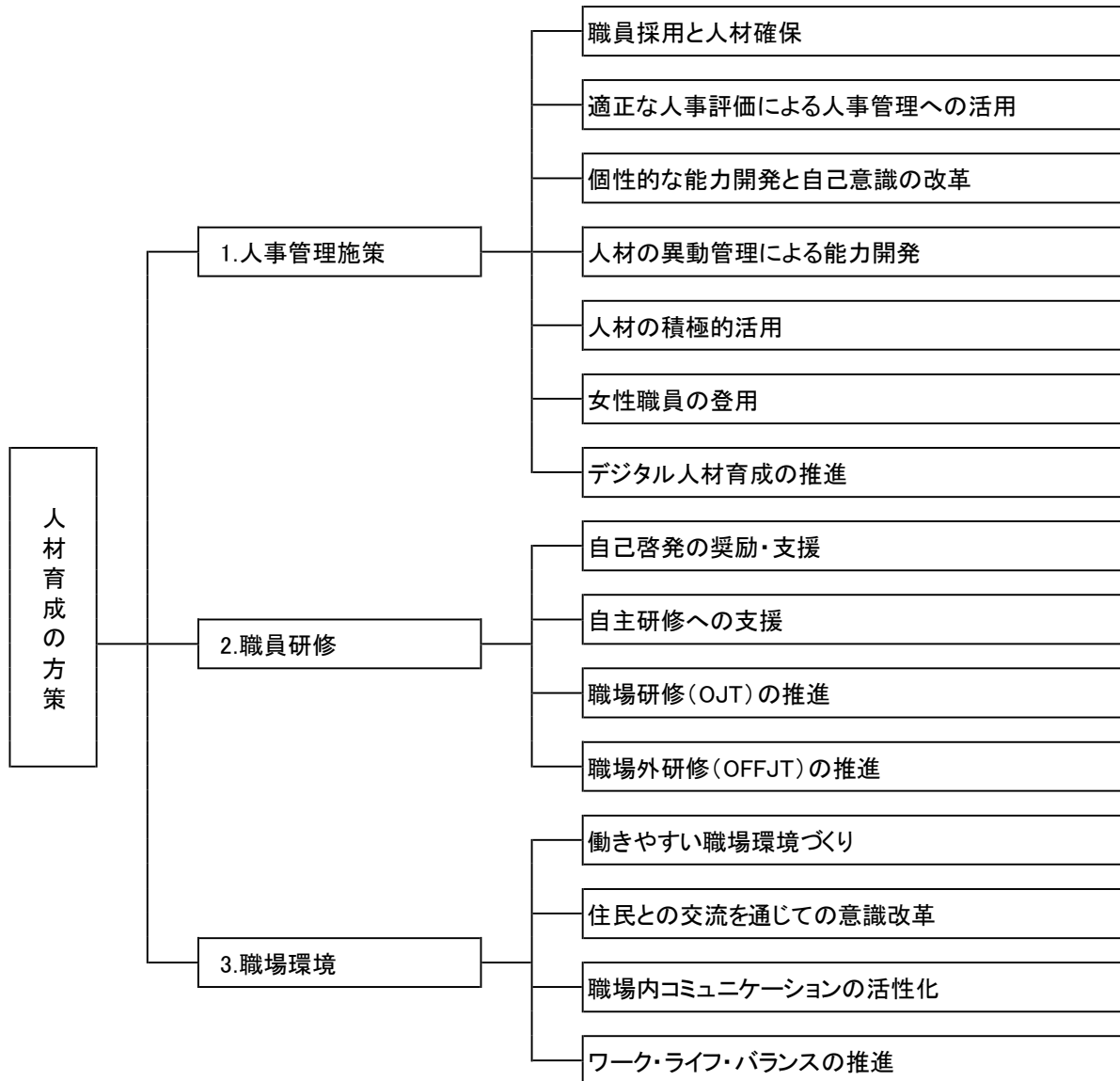
基本方針の実施状況の進行を管理するため、また、第2次横芝光町総合計画の計画期間が令和7年度に終了することから、本実施計画は令和6年度から7年度までの2か年を計画期間としています。

これらの実施計画について、毎年度の進捗状況を検証し進行管理を行っていきます。

また、社会情勢や住民の要請の変化や実施状況等を踏まえながら、必要に応じて見直しを図るものとします。

2 人材育成の方策

横芝光町職員人材育成基本方針では、組織を円滑に運営し住民サービスの向上を図るとともに、目指すべき職員像及び職層に応じた役割を現実的なものとするため、3つの柱を掲げ、それぞれの柱に応じた15の方策を定めています。



3 実施計画

(1) 人事管理施策

① 職員採用と人材確保

職員採用に当たっては、知識だけでは測れない能力を見抜き、幅広い視点を持った環境の変化に対応できる人材を確保していきます。

また、人手不足の中で優秀な人材を確保するため、受験対象者や試験内容などの見直しを検討し、実施していきます。

具体的な方策	取組内容	実施年度	
		令和6年度	令和7年度
人物重視の採用 試験制度の確立	試験内容、面接方法を見直し、より個性や適正を重視した有為な人材を確保する。	実施 →	
任期付職員の積極的な採用	高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定期間活用できる任期付職員制度を有効活用する。	実施 →	
採用情報の充実	ホームページなどを活用して採用、試験、職員の業務等に関する情報を充実させる。	実施 →	

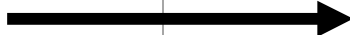
② 適正な人事評価による人事管理への活用

職員個々の適正・能力・実績を正當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実施していきます。

具体的な方策	取組内容	実施年度	
		令和6年度	令和7年度
適正な人事評価による人事管理への活用	人事評価を任用・給与・分限等の人事管理の基礎として活用する。	実施 →	
能力・実績に応じた給与制度の検討	職員個々の適正・能力・実績を正當に評価する方法や評価に見合う適切な処遇などを見直す。	検討 →	
昇任管理の改革を検討	昇任基準の明確化を図り、客観的な評価方法の確立に取り組む。	令和8年度からの実施に向け、近隣自治体などの状況を調査し、評価基準を決定する。	

③ 個性的な能力開発と自己意識の改革

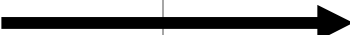
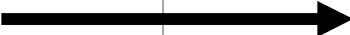

職員の特性や個性を十分に活かせる能力開発を行っていきます。

具体的な方策	取組内容	実施年度	
		令和6年度	令和7年度
専門研修への積極的な参加	多様で高度な専門能力や特定の分野における高度な業務に対応できる能力の養成など、専門的・実務的な知識・技能を習得するため、各種専門研修への積極的な参加を促進する。	実施 	

④ 人材の異動管理による能力開発

職員の能力、適性の評価方法等、専門性の高い職にある職員の異動のあり方を検討し、能力、適性に応じた人事異動を行っていきます。

また、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履歴を管理します

具体的な方策	取組内容	実施年度	
		令和6年度	令和7年度
異動履歴の管理	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履歴を管理する。	実施 	
人事異動に関する方針に基づく人事異動の実施	職員の能力、適性の評価方法等、専門性の高い職にある職員の異動のあり方を検討し、能力、適性に応じた人事異動を行っていく。	実施 	
職員希望等調査の実施	定期人事異動の参考とするため、人事異動に関する方針に基づき実施する。	実施 	

⑤ 人材の積極的活用

人材育成をより実効性のあるものにするため、人事管理と連携を図りながら、職員の能力が十分発揮できるよう適材適所の人事配置を行います。

具体的な方策	取組内容	実施年度	
		令和6年度	令和7年度
民間経験者などの任用	民間のノウハウや知見を活用し、町の課題解決やサービス向上を図るため、民間経験者を任用する。	実施 →	
適正やスキルに合った人事配置	人事管理と連携を図りながら、職員の能力が十分発揮できるよう適材適所の人事配置を行う。	実施 →	
専門職の配置	職員の意向や適性を踏まえ、同分野・類似分野間での異動等を行い、スペシャリストの育成を図る。	実施 →	

⑥ 女性職員の登用

女性職員の能力を十分に活かし、女性職員の職域や業務の拡大、研修への参加機会の確保など女性職員の能力開発をバックアップするとともに、施策や意思決定を要するポジションへ積極的に登用していきます。

具体的な方策	取組内容	実施年度	
		令和6年度	令和7年度
男女格差のない人事管理の推進	横芝光町特定事業主行動計画に基づき、女性職員の管理職への登用を進める。【目標：20%】	実施 →	

⑦ デジタル人材育成の推進 ※「横芝光町DX人材育成」に基づき実施

様々なデジタル技術を活用して、行政事務の効率化や行政サービスの利便性向上を図っていく職員を育成するとともに、デジタルを使いこなすDXを推進することのできる人材を確保していきます。

(2) 職員研修

① 自己啓発の奨励・支援

職務の円滑な遂行のため、住民ニーズや社会情勢の変化等に十分注意を払い、幅広い視野と知識を養うなど、絶えず自己啓発に努め能力を高めていけるよう支援します。

具体的な方策	取組内容	実施年度	
		令和6年度	令和7年度
通信教育等受講への支援の検討	職務遂行に有用な資格又は免許等に要した経費の一部を支援し、職員の自己啓発を奨励する。	検討 →	
資格取得奨励報奨金の検討		令和8年度からの実施に向け、先進自治体の調査を行う。	
各種研修情報の提供	職員の能力開発と職場のレベルアップを図るべく、各種研修情報を提供し職員研修の推進を図る。	実施 →	

② 自主研修への支援

意欲的な職員の要請に応える目的で、自主的な研修、研究等に対して、情報の提供や相談機能の整備を図り、その成果が施策に反映できるよう支援します。

具体的な方策	取組内容	実施年度	
		令和6年度	令和7年度
自主研究グループの育成・支援	意欲的な職員の要請に応える目的で、自主的な研修、研究等に対して、情報の提供や相談機能の整備を図り、その成果が施策に反映できるよう支援する。	検討 → 支援態勢を整備する。	実施 →
他の自治体職員や民間企業人との交流の促進	当町行政の枠にとらわれない発想の転換等を促す契機となり、多様な経験を町政に反映できるよう交流の促進を図る。	実施 →	

③ 職場研修（OJT）の推進

管理監督者が中心となって職務の遂行に必要な助言、指導などを行い、職員の育成が意識的、継続的に行えるよう職場研修（OJT）を実施していく。

具体的な方策	取組内容	実施年度	
		令和6年度	令和7年度
管理監督者層の人材育成	管理監督職に求められるマネジメント能力の向上を図るため、研修を実施する。	実施 →	
新規採用職員指導担当者制度の検討	新規採用職員の仕事や職場への円滑な適応を図るため、新規採用職員の担当者を選任し、必要な研修を実施する。	実施 →	

④ 職場外研修（OFFJT）の推進

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を実施していく。

具体的な方策	取組内容	実施年度	
		令和6年度	令和7年度
市町村アカデミー・広域共同研修・自治研修センター研修への積極的参加	職層別に求められる能力の向上や、基本的な知識・技術の習得、また、専門的・実践的な知識・技能を習得するため、各種研修への参加を推進する。	実施 →	
民間シンクタンク研修・民間職場研修・自衛隊体験入隊研修の実施	専門性の高い知識・スキルや最先端の政策情報の提供、地域課題に対応する研修が実施されているため、職員の能力開発と職場のレベルアップを図るべく、各種研修への参加を推進する。	実施 →	

(3) 職場環境

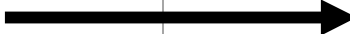
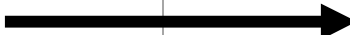
① 働きやすい職場環境づくり

職場環境の調査やメンタルヘルスの対応等を行い職員が働きやすい環境づくりを進めます。

具体的な方策	取組内容	実施年度	
		令和6年度	令和7年度
職員健康診断の実施	定期健康診断の未受診者について、受診勧奨する等により受診率の向上を図る。	実施 →	
職員メンタル相談事業の推進	こころやからだに不調を感じる職員や仕事等で悩みを抱える職員に対し、早期支援につなげるための相談を行い、支援の充実を図る。	実施 →	
メンタルヘルスセミナー等の開催	ストレスについての基本的な知識を学び、自身のストレス対処傾向を振り返ることで、ストレスマネジメント力の向上を図るため、研修を実施する。	実施 →	
メンタルヘルス不調の未然防止と再発防止	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、ストレスチェックを実施するとともに、検査の集団分析結果を活用し、職場環境の改善につなげる。	実施 →	
ハラスメント対策の推進	ハラスメントの防止及び排除並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に対応するため、ハラスメント相談員を設置するとともに、職員に対して、必要な研修を実施する。	実施 →	
過重労働対策の推進	時間外・休日勤務などの状況を的確に把握し、特定職員に負担等がかからないようにする。	実施 →	

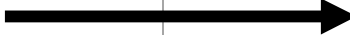
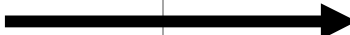
② 住民との交流を通じた意識改革

職員が積極的に住民との対話の場に出向き、地域の課題を住民と同じ目線にとらえ、一緒にまちづくりを進めていきます。

具体的な方策	取組内容	実施年度	
		令和6年度	令和7年度
行政情報の積極的な発信と情報の共有化の推進	住民にとって利便性の高い情報の受発信に積極的に努め、住民と行政双方の情報の受発信が円滑に行われるよう共有化を図る。	実施 	
地域活動への職員の積極的な参加を奨励	職員が積極的に地域貢献活動に携われるよう支援体制を整える。	検討  「地域活動休暇」など、国及び先進自治体の動向などに注視しながら、導入に向け調査を進める。	

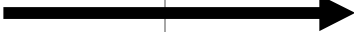
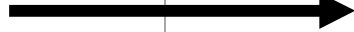
③ 職場内コミュニケーションの活性化

管理監督者が、職員を育成し職場を活性化することを自らの職務と認識し、積極的に能力を発揮できる職場環境を作る姿勢を持つことが必要であることから、これらを踏まえた職場環境づくりを進めます。

具体的な方策	取組内容	実施年度	
		令和6年度	令和7年度
職場ミーティングの開催	定期的なミーティングを行い、組織の目的・目標を共有化する。	実施 	
業務改善や課題の洗い出し等の話し合う場の設定	定期的に1対1で対話(面談)を行い、相手の成長と成果を支援する。	実施 	

④ ワーク・ライフ・バランスの推進

全ての職員が意欲をもって仕事に取り組むことができるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進します。

具体的な方策	取組内容	実施年度	
		令和6年度	令和7年度
年次有給休暇の取得推進	定期的に休暇を取得できるよう、休暇計画表の作成や気兼ねなく休暇を取得できるような職場づくりを図る。	実施 	
時間外勤務等の縮減	業務分担の見直し、応援体制の活用等、各課の自主的な取組みを通し、時間外勤務や土日祝日の休日出勤の縮減を図る。	実施 	
土日祝日の休日出勤の縮減			