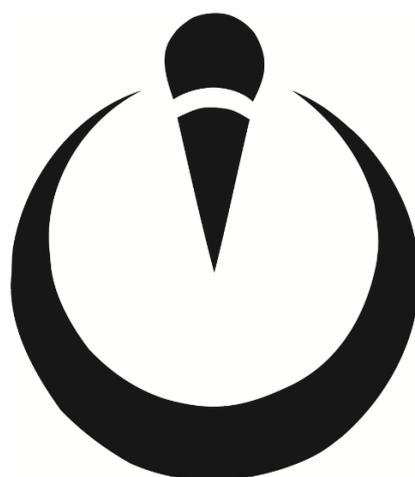


真鶴町職員人材育成基本方針



令和3年6月

真 鶴 町

目次

I	はじめに	1
II	人材育成の基本的な考え方	2
1	人材育成の必要性（意義）	2
2	人材育成基本方針の目的	2
III	真鶴町の目指す人材育成（職員アンケートの結果から）	3
1	求められる職員像	3
2	職務階層に応じた職責	4
IV	人材育成の具体的方策	6
1	職場環境づくり	6
2	人事制度の構築と運用	7
3	職員研修の充実	8
V	おわりに	9

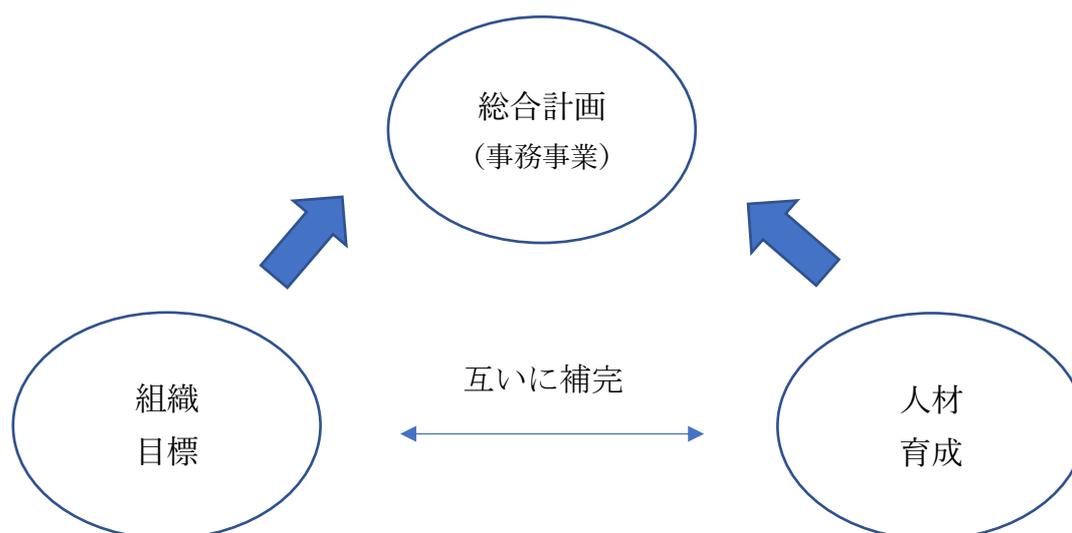
I はじめに

真鶴町では、「真鶴町職員研修基本方針」を平成17年12月に策定し、人材育成を進めてきました。しかし、地方自治体を取り巻く環境は、財政資源の不足、公務員の人件費及び人員削減、地方分権の進展、少子高齢化などにより目まぐるしく変化しています。

住民のニーズは複雑化・高度化・多様化し、行政サービスもまた複雑化・高度化・多様化しています。人材育成については、従来型の研修制度だけにとどまらず、政策、人事、福祉、経済等と密接な関係を持ちながら、総合的に進める必要があります。

「町のしごと」を実際に動かすのは人材、すなわち職員です。一人の職員では町全体を動かす力が弱くても、それぞれの能力と個性が発揮されれば大きな力となります。求められる職員像を明確にし、皆が共通認識のもとで能力・資質をさらに磨いていけば、その推進力はより大きなものとなります。

「真鶴町職員人材育成基本方針」は、真鶴町職員の未来を照らす光です。全ての職員のキャリアを助け、全ての職場を豊かなものとするための指針とし、ここに定めます。



Ⅱ 人材育成の基本的な考え方

1 人材育成の必要性（意義）

地方自治・新時代の昨今、前例のない課題が次々と起こります。それらに的確に対応していくためには、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう体質を強化することが重要であり、職員の資質をより一層向上させることが必要となります。

限りある資源を今までどおりに使っているのは、山積する課題に押しつぶされてしまいます。職員は、仕事にメリハリをつけ、資源の再分配をおそれずに実行し、課題解決にスピード感を持ってやり遂げる能力を身につけなければなりません。人材育成の名のもとで、職員が同じ意識で進むことができるチームとなることが必要なのです。

2 人材育成基本方針の目的

真鶴町職員人材育成基本方針は、町における人材育成のあり方を定めるものです。町が目指す職員像、組織像を明確にし、人事制度と職員研修との連携を図るとともに、職員の自己研鑽をサポートする職場環境の充実を目指します。

「Ⅲ 真鶴町の目指す人材育成」では、令和2年11月に実施した職員アンケートの結果を踏まえ、真鶴町職員として求められる職員像と職務階層に応じた職責を示します。

「Ⅳ 人材育成の具体的方策」では、真鶴町の目指す人材育成を実現するため、どういう職場環境を作っていくか、人事制度や職員研修をどう運用していくかを示します。

なお、時代に応じ、求められる職員像、組織像は変化していきます。この方針も時代に合わせて適宜見直しを行い、内容や運用を更新していくものとします。

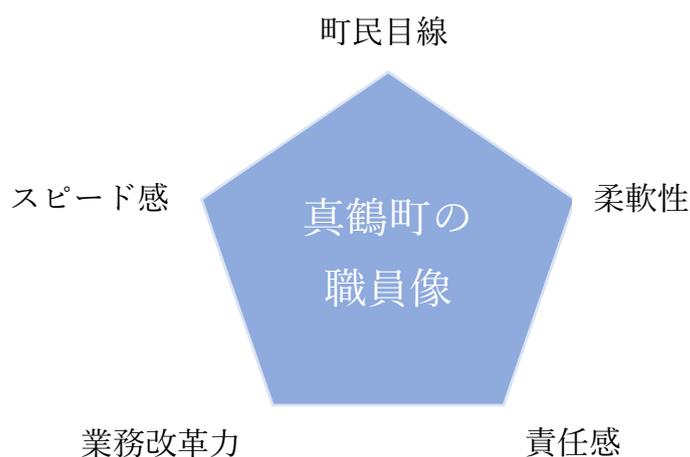
Ⅲ 真鶴町の目指す人材育成（職員アンケートの結果から）

1 求められる職員像

真鶴町職員に求められる主要素として、「町民の目線」「社会変化に対応する柔軟性」「職員としての責任感」「業務改革力」「スピード感」の5つを掲げます。

職員同士が助け合いながら、役場全体として、この職員像を実現していきます。

そして、職員は1人の職員であると同時に、1人の生活者です。私生活と仕事は決して切り離すことはできず、また、相反するものでもなく、影響を与え合うものだということをお忘れはいけません。ワーク・ライフ・バランスの充実が、結果として仕事の視野を広め、職員の元気につながり、職場を明るくするのです。



5つの目標

- 1 町民の目線を持って、あたたかみのある職員になります。
- 2 社会変化に対応する柔軟性を持って、前例にとらわれない職員になります。
- 3 職員としての責任感を持って、公平・公正・誠実な職員になります。
- 4 業務改革力を持って、課題解決に向けた挑戦をおそれない職員になります。
- 5 スピード感を持って、迅速に事務事業を実行していく職員になります。

2 職務階層に応じた職責

人には能力や思考に違いがあり、得意・不得意があって当然です。

だからこそ人材育成の視点から、各階層で求められる能力に照らし、それらを培うための人事の方策、研修などを組織的に、かつ積極的に実施することが重要となります。

真鶴町職員においては、各階層によって求められる能力を次のとおりとします。

	第1	第2	第3
新採用職員	コミュニケーション能力	接遇マナー	公務員倫理観

※新採用職員においては、一般的な対人スキル、社会人（特に公務員）として考え方や振る舞い方の習得が望まれます。また、町民目線を最も体現し得る立場でもあるため、組織としても、新採用職員が問題提起しやすい環境を用意することも必要です。

	第1	第2	第3
若手職員 (1級・2級)	職務遂行能力	コミュニケーション能力	説明力・傾聴力

※若手職員においては、周りと連携をしながら、自らの職務を円滑に遂行することが望まれます。特に町民、上司、同僚等とコミュニケーションをとる中で、自分の考えを説明したり、周囲からの意見を聴き入れて消化したりできることが大切です。

中堅職員 (3級・4級)	第1	第2	第3
	職務遂行能力	課題発見・解決能力	業務改善志向

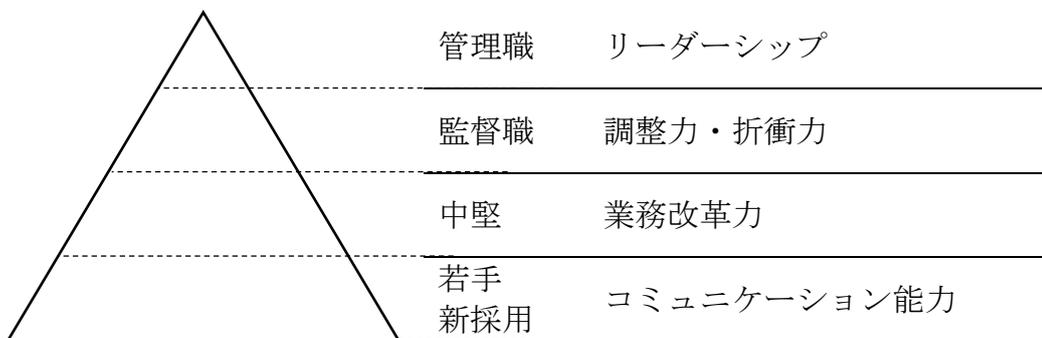
※中堅職員においては、自らの職務を着実に遂行するだけでなく、その業務の課題を見つけ、改善していくことが望まれます。事務事業の目的に照らし、不必要な作業があれば省略したり、より良い方法があれば見直したりする主導性が必要です。

監督職員 (5級)	第1	第2	第3
	調整力	指導力	マネジメント能力

※監督職員においては、管理職を補佐する立場として、視野を広く持つことが求められます。上下のつながり、横のつながりの橋渡し役を担い、折衝力を高め、部下の職務をサポートすることが重要です。

管理職員 (6級・7級)	第1	第2	第3
	リーダーシップ	マネジメント能力	指導力

※管理職員においては、組織を総括する立場として明確なゴールを示し、人員をまとめることが求められます。決してトップダウン的な意思決定を行うのではなく、ともに歩むリーダーとして現状を把握し、事務事業の舵取りを行うことが望まれます。



IV 人材育成の具体的方策

1 職場環境づくり

明るい職場は、人の成長を助けます。職員同士が自由に発信したり、議論したりできる環境は、互いの長所を伸ばし合い、短所を補い合うきっかけとなります。

職場づくりに役職は関係ありません。皆で、皆が誇れる職場を目指します。

【具体的な取組】

- 全ての職員が報告・連絡・相談等を徹底し、情報を共有する。
- 組織目標を明確に掲げ、職員が同じ理念のもとで仕事できるようにする。
- 成功をともに喜び、間違いを改めあう。風通しの良い職場にする。
- 5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ^{※習慣化}）を徹底する。
- お互いの個性・特性を知り、認めあう。得意なことで力を発揮しあう。
- 「仕事しやすく」をモットーに、仕事の仕方を皆で考える。
- ワーク・ライフ・バランスを推進し、多様な働き方を尊重する。



2 人事制度の構築と運用

職員の資質・能力を高めるためには、実務経験が重要な側面を持ちます。職員が組織内で自分の力を発揮するため、組織が職員を理解し、その活躍を期待し、配置（人事異動）や評価などの人事面でサポートする必要があります。

【具体的な取組】

- 採用試験を見直し、受験資格年齢の引上げや「人物重視」の選考を進める。
- 若手職員は3～4年の定期異動とし、10年で最低3課を経験するものとする。
- 中堅以上の職員は5年異動を基準とし、幅広く知識を深めるものとする。
- 人員配置に当たっては、職種、世代、性別にとらわれずに人材を登用する。
- 異動希望申告制度を運用し、職員のキャリア形成を人事に反映する。
- 人事評価は能力、実績をより重点化し、成果を出した人が報われるようにする。
- 人事評価を育成型にシフトし、職員の個性を生かしながら導く制度とする。



3 職員研修の充実

職員研修は、その内容が実務に直結することなくとも、職員に刺激を与え、視野を広める効果があります。「井の中の蛙」にならないよう、職員は積極的にインプットを行うことで、アウトプットの質を向上させます。

【具体的な取組】

- 研修基本方針を適宜見直しつつ、研修計画を毎年度スケジュール化する。
- 時事や職員希望を企画に反映し、研修に豊かさを持たせる。
- 階層別研修を設定し、職層に応じた能力開発を行う。
- 外部研修、外部交流を積極的に取り入れ、多角的な考え方を醸成する。
- 職種分野にとらわれず、様々な研修を受ける機会を用意する。
- 職員を講師とした庁内研修を定期開催し、自他ともに理解を深める場とする。
- ライフプラン研修の開催により、業務外の「生きる力」を高める。



V おわりに

時代は、刻一刻と変わっています。職員は、時勢を捉えていかなくてはなりません。世間的にはA I（人工知能）などの技術が進化をし、人間はそれらとどう付き合うか、という局面にきました。仕事の在り方もどんどん変わっていきます。

地方自治体を取り巻く環境は、少子高齢化の加速により一層厳しくなるでしょう。日常業務を着実にこなしていくとともに、理想を持ち、試行錯誤する、バランスの取れた職員となることが望まれます。

かつて真鶴町は、昭和から平成にかけて訪れたリゾート化の波、そして市町村合併の波に「変わらないこと」を選んで乗り越えてきました。真鶴町まちづくり条例は、制定から約30年この町を変えずに守り抜いたものとして、近年価値が再評価されています。

しかし、この条例自体は、変わらない風景、変わらない美しさを守っていくために、町が挑戦した“攻めた”条例であることを忘れてはいけません。この町を守り続けるためにも、職員は新しい課題に果敢にチャレンジしていく姿勢が必要なのです。

「真鶴町職員人材育成基本方針」

令和3年6月25日 初版発行

発行者 真鶴町総務防災課

〒259-0202

神奈川県足柄下郡真鶴町岩244番地の1

電話：(0465) 68-1131 (代表)

FAX：(0465) 68-5119

URL：<http://www.town.manazuru.kanagawa.jp/>

E-mail：som_shomu@town.manazuru.kanagawa.jp



幸せをつくる
真鶴時間

Find happiness in Manazuru