

# 竜王町人材育成・確保、職場環境づくり基本方針

2024年3月策定

## 第1章 人材育成基本方針の改定にあたり

### 1 人材育成基本方針改定の趣旨

・少子高齢化の進行、大規模災害や感染症の発生、デジタル社会の進展や働き方改革の推進、個人のライフプランや価値観の変化など、複雑・多様化する行政課題や社会状況等へ対応する。  
・令和5年12月に全面改正された国の「人材育成・確保基本方針策定指針」との整合性を図る。

### 2 竜王町人材育成・確保、職場環境づくり基本方針の目的

職員一人ひとりの尊厳が守られ、個々の能力を最大限に発揮することができる職員の育成・確保を図るとともに、安心して働き続けられる職場環境の整備をめざします。

## 第3章 めざすべき職員像とあるべき職場環境

### 1 竜王町職員のめざすべき職員像

竜王町の豊かな自然やそこに生きる人々を愛し、誰一人取り残すことなく幸せな暮らしを実感していただけるサービスを提供できるプロフェッショナル

#### (1)めざすべき職員の資質

・竜王町を愛し、町民一人ひとりに寄り添い、課題解決に積極的に取り組む行動力  
・将来を見据え、町民・団体・企業等と協働・連携し、まちづくりや人づくりに挑戦する創造力  
・個を尊重し、能力を発揮できるよう助け合い、組織力を最大限に高める協調性

#### (2)めざすべき管理職員の資質

・リーダーシップ、全体をまとめ導く統率力  
・マネジメント力、経営力、判断力

#### (3)めざすべき専門職の資質

・主体的にスキルアップし役割を果たす専門職  
・柔軟性、多職種との連携力、マネジメント力等

### 2 あるべき職場環境

#### (1)働きやすい職場環境の再構築

・組織体制や人員配置等の抜本的見直し、労働環境や処遇の改善等への取組  
・声を掛け合える職場風土づくりの推進

#### (2)リスクリングできる職場環境の整備

・職員自らキャリア形成できる学習機会の確保  
・DXやGXなど新たな政策課題への知識・技術を適切にリスクリングできる機会づくり

#### (3)ワーク・ライフ・バランスの実現

・男女がともに育児等に参画できる体制づくり  
・女性職員の積極的な登用、男女ともに本人の意思や家庭の事情に配慮した対応

## 第2章 人材育成・確保、職場環境づくりの現状と課題

### 1 人材育成の現状と課題

#### (1)組織・人事管理

・人事配置や自己申告制度、人事評価のより適正で配慮ある運用が求められている。

#### (2)職員研修

・階層別研修、テーマ別研修、OJT研修、ブラザー・シスター制度のより一層の充実が求められている。

#### (3)職員の意識

・ハラスメント防止への取組、モチベーションの向上やチーム力の発揮が求められている。

#### (4)コンプライアンスや公務員としての資質

・法令遵守への意識高揚や「すまいる接客アクションプラン」のより一層の推進が求められている。

### 2 人材確保の現状と課題

#### (1)職員の定着

・中途退職する中堅職員や管理職の影響を受け、主体的なキャリア形成を支援する必要がある。

#### (2)職員の定数と確保

・諸計画の更新や大型プロジェクト遂行による人員不足を解消し、適正数を確保する必要がある。

### 3 職場環境づくりの現状と課題

#### (1)コミュニケーション

・意思疎通や情報共有をスムーズにし、良好な人間関係を築くコミュニケーションが求められている。

#### (2)ワーク・ライフ・バランスの推進

・休暇制度活用の推進と代替職員の配置等を配慮する必要がある。

## 第4章 人材育成・確保・職場環境づくりへの主な取組

### 1 人材育成にかかる取組

#### (1)基礎的スキルの取得およびスキルアップ

・行政事務の基本的なスキルは、ブラザー・シスター制度の活用やOJT研修で積み上げる。

#### (2)リスクリングやキャリア形成のための支援

・個々のキャリアに合う多様な学習機会の確保や時代のニーズに合うデジタルリテラシーを高めたデジタル人材の育成・確保に努める。

#### (3)ジョブローテーションに基づく専門職のキャリア形成支援

・適正な配置数を確保し、ジョブローテーションで段階的なキャリア形成を図る。

#### (4)人事評価システムの改編

・評価項目や配点、仕組みの改編等を検討し、評価者と被評価者の相互理解や信頼関係の構築することでモチベーションの向上につなげる。

### 2 人材確保にかかる取組

#### (1)多様な人材の確保

・社会人経験者や行政経験者の採用を積極的に進め、多様な人材確保と定着をめざす。

#### (2)専門職の確保と適正配置

・専門職の役割や魅力を発信し、インターンシップ制度を活用するとともに県や他市町と連携しながら、専門職の確保に努める。

### 3 働きやすい職場環境づくりへの取組

#### (1)チーム力で支え合う組織運営

・組織内でコミュニケーションを図り業務のシェアを推進する。

#### (2)ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり

・職員の意識改革、職場風土の改善、休暇制度の充実、代替職員の確保等職場環境を整備する。

## 第5章 人材育成・確保・職場環境づくりの推進体制

(1)各主体の役割 自ら目標を設定し、キャリアアップやモチベーションアップに向けて主体的に取り組む。

(2)総合的な取組の推進 全庁一体で組織力の向上に努め人材育成・確保、職場環境づくりを推進する。