

熊 取 町  
人材育成基本方針

令和5年3月  
人事課

## もくじ

はじめに 「今日からの取組に向けて」 .....	1
（1）基本的な考え方 .....	2
1. 熊取町を取り巻く環境 .....	2
2. 目的 .....	2
3. 期間 .....	2
【参考】人材育成におけるSDG .....	2
（2）基本理念 .....	3
1. 理念 .....	3
2. 求められる職員像 .....	3
3. 求められる能力 .....	3
4. 職階別に求められる能力 .....	4
（3）基本方針 .....	5
1. 推進体制 .....	5
2. 研修 .....	5
3. 人事評価 .....	5
【人材育成イメージ】 .....	6

## はじめに ―今日からの取組に向けて―

「行政は人なり」といわれる。職員の意欲と能力の発揮が行政の在り方を左右するからである。このことは、住民に密着した行政を担っている我々について特に当てはまることである。

全体の奉仕者としての自覚を持ち、意欲と能力のある職員を育成していくためには、職員各人の自覚とともに、管理監督者がリーダーシップを発揮して強力に取り組んでいくことが必要である。

これは、管理監督者の基本的な責務であり、地方公共団体自らが自己改革を進め分権時代に対応できる体制を作っていくことが緊急の課題となっている今日、ますます重要となってきたところである。管理監督者にはこうしたことを十分認識して人材育成に取り組んでいくことが強く求められる。

また、社会経済情勢が大きく変化するとともに、技術革新の進展により、その変化のスピードが早く、また、世界規模での感染症の発生など、世の中の先を見通すことが難しくなっている。更にグローバル化や価値観の多様化により、住民ニーズへの柔軟な対応も求められている。

本町においても、人口減少の進展や経済情勢による影響など歳入の減少と、住民サービスの維持・向上による歳出の増加という財政運営の厳しさが増してきている。また、定年延長により、高齢期職員の果たすべき役割も重要となっている。

このような状況の中で、人件費を抑制しながらも住民サービスの維持・向上を図るため、職員ひとりひとりに求められる役割を果たすことが重要である。まちの将来像である「住みたい 住んでよかった ともにつくる “やすらぎ” と “ほほえみ” のまち」の実現に向け、『人材』を『人材』として、職員の成長を促し、町の将来を担う職員の育成を図るため、人材育成基本方針を定める。

本方針では、SDGsの視点も踏まえ、本町がこれまでの人材育成に関する取組について自ら総点検を行い、今後、総合的な取組を展開していくにあたっての留意しておくべき考え方、今後の方針を示す。

職員各位は、本方針を参考に、長期的な視点を踏まえ、具体的な行動として展開されることを強く期待するものである。

まず、できるところからはじめ、問題があっても工夫し、チャレンジしていくという姿勢で取り組むことを望む。

## (1) 基本的な考え方

### 1. 熊取町を取り巻く環境

急激な社会情勢や変化や技術革新の進歩など、本町を取り巻く状況は、常に変化している。

- ①人口減少
- ②高齢社会
- ③社会経済状況
- ④行政ニーズの多様化
- ⑤スマートシティ・行政 DX
- ⑥厳しい財政状況

### 2. 目的

本町を取り巻く環境は常に変化し、その変化を見通すことが非常に難しく、限られた財源の中で、職員ひとりひとりに求められる役割を果たすことが重要である。

まちの将来像である「住みたい 住んでよかった ともにつくる “やすらぎ” と “ほほえみ” のまち」の実現に向け、『人材』を『人財』として、職員の成長を促し、町の将来を担う職員を育成し、住民サービスの維持・向上を図ることを目的とする。

### 3. 期間

令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間

#### 【参考】

##### 人材育成におけるSDGs



全ての職員にとって、お互いの多様性を認め合い、助け合う中で、心理的安全性が確保され、公平・公正な労働環境において、健康で働きがいを持って仕事に取り組み、仕事や研修等を通じた自己成長や自己実現につなげ、住民が安心してくらせるまちづくりの実現をめざす。

## (2) 基本理念

### 1. 理念

目的を達成するため、時代に即した目指す職員像及び職員に求められる能力を明確にし、人材育成を推進する。

### 2. 求められる職員像

公務員としての心構え（倫理意識）はもちろんのこと、熊取町職員にふさわしい職員像を次のとおりとする。

住民に寄り添い、その生活をまもるため、何事にも積極的にチャレンジする自立型の職員

具体的には、

- ①住民から信頼される職員
- ②目的達成のためのチャレンジができる職員
- ③チーム意識の高い職員
- ④改革や課題への意識を持ち、自立的に取り組む職員

### 3. 求められる能力

#### ①コミュニケーション能力

住民対応の基本は、コミュニケーションです。住民から信頼されるためには、住民ニーズを的確に把握することが必要です。また、いかに行政DX（電子化）が進んだとしても、接遇など、住民対応におけるコミュニケーション能力がより重要になってきます。

コミュニケーションの第一歩はあいさつです。明るくあいさつし、分かりやすい説明、相手の主張の理解など、住民から信頼される職員を目指そう。

#### ②チャレンジ精神

目標や課題を認識し、前例にとらわれることなく、住民サービスの維持・向上に積極的にチャレンジできる職員を目指そう。

#### ③チームワーク

限られた職員で目的を達成するため、職員ひとりひとりがお互いを尊重し合い、思いやりを持って助け合うことで、役割を果たし、個

(個人)ではなく、チーム(組織)で成果を出す職員を目指そう。

④自主性

何事も「自分事」として考え、自らが考え・行動し、課題解決や改革、目的達成に向けて自立的に取り組める職員を目指そう。

4. 職階別に求められる能力

職階別に必要な能力、つまり各職階ごとに重点的に開発すべき能力や知識は次のとおり。

①部長級

政策形成能力、決断力、先見力、リーダーシップ、対人能力、経営・管理能力、政治的折衝力、経営戦略の立案・実現力、戦略的思考と経営感覚など

②課長級

政策構成・企画力、課題調整力、政策決定・実践力、政策調整力、意思決定力、リーダーシップ、対人能力、情報管理能力、折衝力、組織管理能力、指導・育成能力など

③課長補佐

政策構成・企画力、課題調整力、政策調整力、リーダーシップ、対人能力、情報管理能力、折衝力、組織管理能力、指導・育成能力など

(役職定年後の課長補佐は、特にその経験を活かしたサポートや部下育成の役割が求められる。)

④グループ長級

担当業務についての専門能力、計画力、育成能力、企画立案・政策形成能力情報収集・分析能力、業務革新能力など

⑤副主査級・主事

担当業務についての専門能力、問題提示・解決能力、事務改善能力、後輩指導力、企画立案・政策形成の基礎的能力など

<階層別に必要とされる能力の比重>



### (3) 基本方針

求められる職員像を達成するため、次の取組（人材育成）を推進する。

#### 1. 推進体制

人材育成を効果的に推進するため、職場全体で取り組み、職員ひとりひとりがその責務に基づき、主体的に成長できる体制を整備する。

##### ①職員の責務

人材育成の基本は、職員ひとりひとりが主体的に自己成長を図ることが必要であり、熊取町職員としての役割を果たすための自己啓発に努める必要がある。

##### ②管理職・所属長の責務

管理監督者は、所属する職員が主体的に学び、成長できる環境を整え、組織として最大限の効果を発揮するためのマネジメントや心理的安全性を確保し、職員の育成に取り組む必要がある。

また、自らが先頭に立ち、学ぶ姿勢を示す必要がある。

##### ③人材育成担当部門の責務

人材育成を効果的・効率的に推進するため、適切な研修計画に基づき、求められる研修の提供や周知、参加しやすい環境整備、職員の成長に繋がる人員配置、職員のキャリア形成（特に女性職員のキャリア形成）の支援など、人材育成を総括的に管理し、推進する。

#### 2. 研修

職員研修実施計画書に基づく研修の実施を通じて、求められる職員像の達成に向け取り組む。

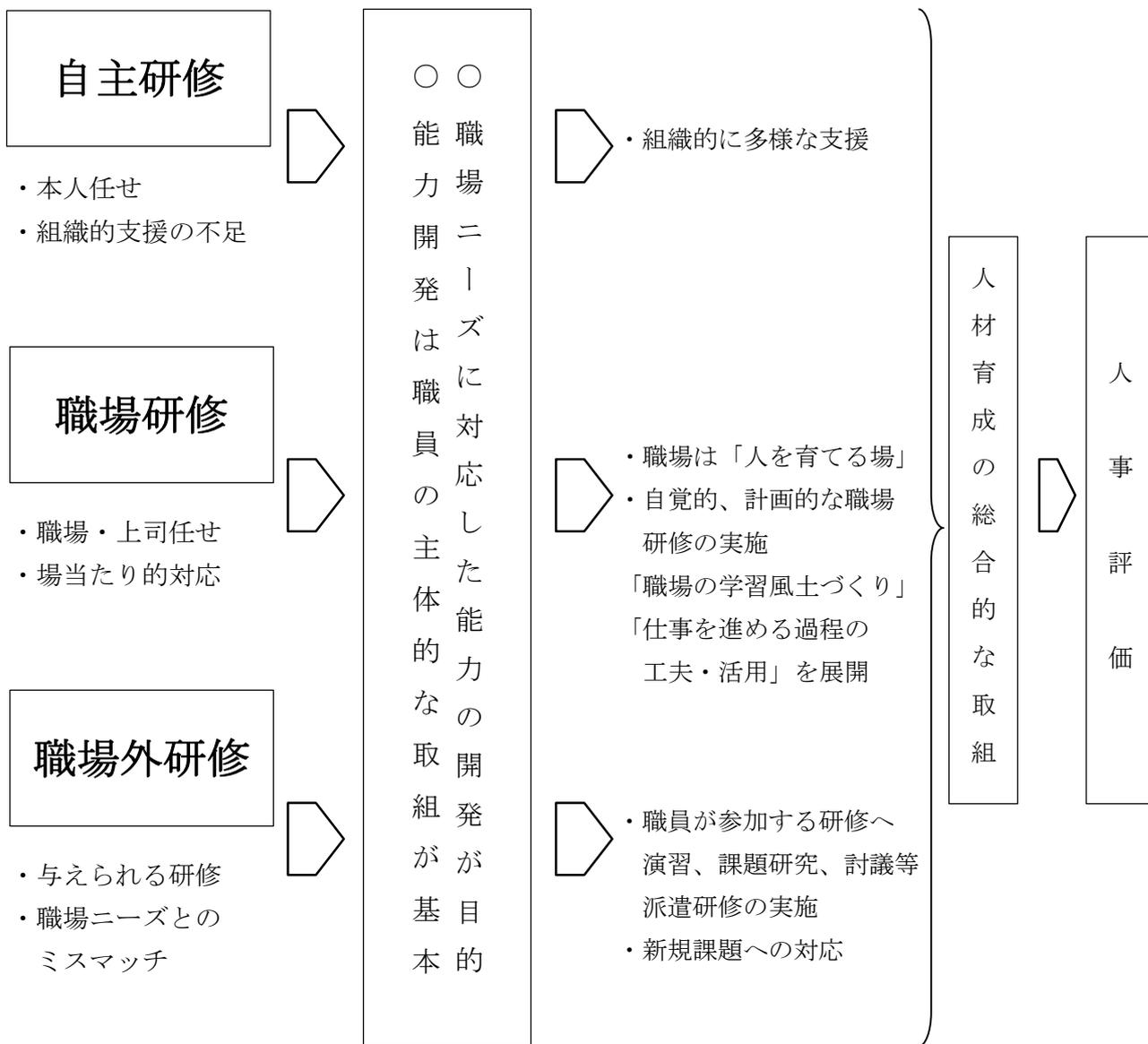
#### 3. 人事評価

職員の適正、能力等を記録し、職員の指導方針として、職員の資質、能力及び勤務意欲の向上を図るための人事評価制度を通じて、職員を適正に評価すること、また、その結果を人材育成にも活用することで、職員の資質向上をはかる。

【人材育成イメージ】

## 人材育成の循環

人材育成→成長→評価→人材育成という育成（成長）の好循環をはかる



求める職員像の実現

住民に寄り添い、その生活をまもるため、何事にも積極的にチャレンジする自立型の職員