

精華町 人材育成・確保基本方針 (概要版)

令和8年(2026年)3月
精華町



INDEX

I. 人材育成・確保基本方針の概要.....	3
II. 人材の基本理念.....	5
III. 人材育成・確保の視点と枠組み.....	11
IV. 枠組みごとの具体的施策.....	13

I 人材育成・確保基本方針の概要

1 改訂の経緯

本町は、平成21年3月に「住民に信頼される職員づくり方針(精華町人材育成基本方針)」を策定し、職員が一致団結して育んできたよき職場風土(せいか魂)の継承と、住民の信頼と期待に応えられる職員(創精人)づくりに取り組んできました。

しかし、本指針の策定から10年以上が経過し、生産年齢人口の減少や働き手の価値観の多様化、デジタル社会の進展等により地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中、持続的な質の高い住民サービスを提供するためには、この新たな社会状況に対応できる人材の育成・確保が急務となっています。

また本町では、第6次総合計画に基づく基本構想の実現に向けて、学研都市建設の概成を見据え、自立都市を目指し、まちづくりをさらに新たなステージへと前進させていかなければならない段階を迎えています。しかし、これまで町の学研都市としての発展に尽力された世代が退職し、中堅若手職員への世代交代が待ったなしで迫る中、人材の育成と確保が十分追いついておらず、その結果、中堅若手職員の退職やメンタル不調等の問題も発生する「危機的な状況」となっており、これまでの「成果」を踏まえ、さらなる魅力ある「精華」に向けたまちづくりを進めていくための人材の育成と確保が重要となっています。

今回の改訂にあたっては、人材育成・確保に関する理事者へのヒアリング及び職員アンケートを実施したほか、中堅職員が中心となった委員会を設置し、職員の多様な働き方の尊重や限られた人的資源の最適化に向けた人事戦略、役職定年を迎えたベテラン職員の活用等、各職場の職員が求める「声」を委員会の中で議論し、「人材の基本理念」に反映しました。

組織が、全職員を「人財」と認識し、それぞれの個性や能力を最大限に発揮できる環境をつくりながら、このまちを愛する思いとなる「せいか愛」の育成・継承を通じて自ら考動を起こすことができる人材の育成と確保を目指します。

Ⅱ 人材の基本理念

人材づくり の 基本方針

・せいか愛の育成・継承

・考動する自律型職員の育成

・多様性を尊重し、支え合う職場づくり

人材づくりの基本方針を改定するにあたって、私たち職員が最も大切にしたいことを考えた結果、「せいか愛の育成・継承」を1番目に掲げることにしました。もちろん、「せいか愛」が無ければ仕事が出来ない訳ではありません。

しかし、まちを愛するから少し良い仕事ができる。良い仕事ができるから地域の人に喜んでもらえる。喜んでもらえるから頑張ろうと思える。そういった「一歩踏み込んだ仕事をするための原動力」になってくれるものだと思います。

また、「せいか愛」は普段からの仕事や生活の中でやりがいや楽しさを見つけ、少しずつ培われていくものだと思います。そのため、まずは先輩職員が実践することで後輩職員に想いを伝え、後輩職員はさらに後の職員に伝えていく、そんな「せいか愛の育成・継承」を目指していきます。

一方、今後ますます社会情勢が変化していく中で、従来通りの業務に取り組むだけでは、地域社会の様々なニーズに十分応えているとは言えません。このまちがより良くなるために何が出来るか、何をすべきか、一人ひとりがそれぞれの立場で考え行動する、「考動力」を持った自律型職員の育成を目指します。

これらの目標の実現には、職員一人ひとりの長所を最大限発揮できる環境づくりが重要です。「せいか愛」という同じ目標を共有しながら、さまざまな考え方や個性を認め合い、それぞれが持つ知識や知恵を出し合いながら、困ったときには自然に支え合える、あたたかく働きやすい職場づくりを進めていきます。

目指す職員像

職員像については、平成21年3月に策定した基本方針において、「求められる職員像」を設定し、職員一人ひとりが、各々の項目をしっかりと認識した上で、住民の信頼と期待に応えていくことが求められました。

今回の改訂では、職員アンケートの結果を踏まえ、職員自らが目指すべき人材像と考えているもの、また理事者が職員に求めているものから「目指す職員像」を設定し、職員一人ひとりが人材の基本理念の実現に向け、行動することが求められます。

住民目線

つながり

目指す職員像の4つの視点

積極性

成長意欲

3 4つの視点の具体的内容と必要な能力

	要素	内容	能力
1	住民目線	・住民の声に耳を傾け、誠実に親身になって公平、公正に対応する ・丁寧でわかりやすい説明、毅然とした態度で対応を行う ・協働の視点を持って住民や団体等と接する	マネジメント系 コミュニケーション系 企画系 等
2	積極性	・前例にとらわれず、新しいことにチャレンジする ・業務改善の意識を持ち、効果的効率的な業務遂行を目指す ・経営的な視点を持ち、効率的な業務遂行を行う	マネジメント系 コミュニケーション系 判断系 企画系 等
3	つながり	・多様な視点を持ち、他者（住民・団体・企業等）と積極的に関わる ・先を見据えて、新しい視点で取り組む ・チームワークを大切にし、柔軟に取り組む	コミュニケーション系 判断系 知識活用系 等
4	成長意欲	・成長意欲を持ち、自己啓発に積極的に取り組む ・スキルを高めることで、効率的な業務遂行を目指す	能力開発系 知識活用系 等

(1) 正規職員(ベテラン職員を含む。)

※ベテラン職員(役職定年後の専門官等、退職後再任用職員)

ベテラン職員A:マネジメント業務を主とする職員

ベテラン職員B:プレーヤー業務を主とする職員

能力 (大区分)	能力 (小区分) ※人事評価の 項目	部長 級	課長 級	ベテ ラン 職員A	ベテ ラン 職員B	課長 補佐	係長 級	主任 主査	主査	主事
マネジメント系	進行・進捗管理	●	●	●	●	●	●			
	業務管理							●	●	●
能力開発系	人材育成 ※技能継承	●	●	●	●					
	指導					●	●	●		
	自己研鑽								●	●
コミュニケーション系	折衝・交渉 ※調整支援	●	●	●	●					
	傾聴・説明					●	●	●	●	●
判断系	意思決定	●	●							
	判断			●	●	●	●			
	調製							●	●	●
企画系	政策推進	●	●	●	●					
	提案改善					●	●	●	●	●
知識活用系	情報活用	●	●	●	●					
	知識取得					●	●	●	●	●

(2)会計年度任用職員

能力	役割
服務規律	服務規程、コンプライアンスを遵守
基本姿勢	上司の指示・指導を理解し、従う 業務上必要な報告・連絡・相談を行っている
協調性	他の職員との良好な関係を築いている 他者の業務への協力
対応力	迅速で丁寧な対応
知識技術の取得活用	業務上必要な知識・技術の取得、アップデート
責任感	最後までやり遂げる姿勢を持つ 自分の行動に責任を持つ

Ⅲ 人材育成・確保の視点と枠組み

目指す職員像を実現し、職位ごとに求められる能力・役割の醸成を図るため、以下の4つの基本的視点に基づく施策をもって、本町の人材の基本理念の実現に向けた「目指す職員像」の達成及び「求められる能力」の醸成を図っていきます。

人事制度

職員のやりがい向上

職員がより意欲的に業務を行うために、基準や仕組み諸条件の更なる整備に取り組めます。透明で公正な「人事制度」を目指します。

人材確保

持続可能性の取組

職員が保有する技能を有効かつ効果的に後継者へ伝承していきます。DX人材等、多様な人材の採用と外部人材の活用により「人材確保」の充実を図ります。

研修制度

能力開発への支援

職員の経験・職種、必要なスキルに応じた育成の機会を提供していきます。一人ひとりの職員が自発的・主体的に取り組めるよう内外での「研修制度」の充実を図ります。

目指す職員像

職場づくり

安心して働ける環境

安心して働ける職場に向け、ワークライフバランスやハラスメント防止に係る仕組みの整備を図ります。人材流動性が高い環境下でも、全職員が定着したい「職場づくり」に取り組めます。



人材の基本理念

- ・せいか愛の育成・継承
- ・考動する自律型職員の育成
- ・多様性を尊重し、支え合う職場づくり

IV 枠組みごとの具体的施策

職員がより意欲的に業務を行うために、基準や仕組み諸条件の更なる整備に取り組みます。透明で公正な「人事制度」を目指します。

① ジョブローテーション

ジョブ・ローテーションとは、業務上の必要性から行われる「人事異動・配置転換」とは異なり、人材育成の視点から、定期的に異なる部署に異動させるものです。例えば、新規採用後10年間程度で、「窓口部門」、「管理部門」、「事業部門」の3部門を経験させることで、幅広い知識やスキルの取得、適正や能力の発見、庁内の人的ネットワークの形成、キャリアアップの機会、業務のマンネリ化の防止等を図ろうというものです。しかし、人的資源の制約もあることから、部門間のみならず、部内での異動など多様な業務を経験できることを前提とした人事異動の推進も行います。

《アクションプラン》

- ・ジョブローテーションの実施【継続実施】
- ・スペシャリスト育成型の人事異動【研究】

② キャリアパス制度

ジョブローテーションによる多様な業務経験を通じて、職員自身が適性を見極め、将来のキャリアプランを描き、これにより、「ゼネラリスト」や「スペシャリスト」の選択、または、キャリアプランに対応する希望の部門を選択できるようにすることで、専門性と柔軟性を兼ね備えた人材を確保する。他に、職員自身でキャリアプランを描く事が難しい場合に、キャリア形成の支援体制を整えます。

《アクションプラン》

- ・キャリア相談体制の構築【研究】
- ・自己申告制度の導入【検討】

【検討】・・・課題に対し、現状を分析し、具体的な方針を検討する。

【研究】・・・課題を掘り下げ、長期的な視点で効果を分析する。

③ 庁内公募制度

組織の活性化には、新たな仕事にチャレンジさせる職務拡大、職務充実が有効です。職員のチャレンジ精神の喚起を図り、意欲ある職員を発掘・登用することにより、組織活性化を図ることができます。新規の事業や難易度の高い事業を推進する場合、その推進担当者を職員から公募し、能力評価の結果を参考に審査・選考を行い、その職に配置する制度について研究します。

《アクションプラン》

- ・人材募集型(特定業務に対する公募)【研究】
- ・業務募集型(職員自らが希望業務に応募)【研究】

④ 人事評価制度

職員の能力、勤務実績をより正確に把握・評価し、育成につなげるため、「人事評価制度」を運用します。目指す職員像(職位ごとに必要な能力)を実現するための評価制度を再構築し、職位ごとに必要な能力に則した評価項目にて評価を実施します。実施した評価により、公正な処遇を実現するとともに職員の意欲向上を図ります。なお、人事評価の実施に当たっては、被評価者への育成面談、評価者研修などの実施による評価者の評価能力の向上及び評価精度の向上を行うことが必要不可欠であり、公平・公正な評価を行うため多角的な評価方法も研究します。

《アクションプラン》

- ・給与、昇給、昇任への反映【検討】
- ・評価結果のフィードバック【検討】

⑤ ベテラン職員の知識・技能の継承と活用

ベテラン職員(役職定年後の専門官等、退職後再任用職員)は、豊富な経験、知識、技能を有しており、このような経験等を次世代に継承していく仕組みを構築します。また、ベテラン職員の経験等を横断的に(課単位を超えて)活用できるような仕組みを研究します。

《アクションプラン》

- ・横断的配置の実施(部付け等)【継続実施】
- ・役割と位置づけの明確化【研究】

⑥ デジタル人材の育成とDXの推進

令和6年(2024年)3月に策定した「第3次精華町情報化基本計画」に基づき、各業務におけるDX化の研究及び実現を目指すため、D:デジタル人材及びX:トランスフォーメーション人材の育成を推進します。

《アクションプラン》

- ・デジタル推進体制の構築 【研究】
- ・外部のデジタル人材の活用 【研究】

職員が保有する技能を有効かつ効果的に後継者へ伝承していきます。DX人材等、多様な人材の採用と外部人材の活用により「人材確保」の充実を図ります。

① 柔軟な採用試験

知識試験のみならず人物面も考慮した適性把握を実施するなど採用方法の検討を行います。

《アクションプラン》

- ・SPI試験の導入 【検討】
- ・学校訪問 【継続実施】
- ・インターンシップの実施 【継続実施】

② 中途採用者のフォロー体制

中途採用者に対して、今までの多様な経験・知識が速やかにいかされるよう活動計画の共有、メンター制度等により支援を行います。

《アクションプラン》

- ・メンター、メンティー制度 【継続実施】

③ 育児・病気休業の代替措置

業務継続を確保するため柔軟な代替措置を講じます。

《アクションプラン》

- ・派遣職員の活用 【継続実施】
- ・柔軟な人事異動の実施 【研究】

④ 専門職の魅力発信

土木技術職、建築技術職、保健師、保育士等の専門職が入庁したいと思えるような施策の検討を行います。

《アクションプラン》

- ・DXを活用したPR 【検討】
- ・入庁後のキャリアパスの提示 【検討】
- ・広報手段の多様化 【検討】

職員の経験・職種、必要なスキルに応じた育成の機会を提供していきます。一人ひとりの職員が自発的・主体的に取り組めるよう内外での「研修制度」の充実を図ります。

① キャリア別研修の体系化

職位や職種に応じた知識習得のために、派遣研修や集合研修等の充実を行い、より効果的な研修を実施していきます。

《アクションプラン》

- ・キャリア別(新規採用時、中堅職員、管理職)
研修プログラムの整備 【検討】
- ・研修履歴の評価、キャリア形成への反映 【検討】

② デジタル人材の育成・研修体系化

DXを推進できる人材を全職員層で育成し、必要な能力向上を図るため、実践的な研修を研究します。

《アクションプラン》

- ・全職員向けのデジタルリテラシー研修 【継続実施】
- ・RPA活用、生成AI、業務プロセス改善などの実践的研修 【継続実施】

安心して働ける職場に向け、ワークライフバランスやハラスメント防止に係る仕組みの整備を図ります。人材流動性が高い環境下でも、全職員が定着したい「職場づくり」に取り組みます。

① 働き方改革とそれに伴う執務環境改善

時代に伴う社会環境が変化し続ける中において、職員が心身ともに健康的に働ける環境を確保し、また、業務の見直し、DX等により生産性と業務の質を向上させることで、住民サービスの持続的な向上を目指します。

《アクションプラン》

- ・全庁的なリノベーションの推進【継続実施】
- ・週休3日制、テレワーク制度等の整備【研究】

② 職員の健康管理、相談体制の強化

個人の価値観の多様化に伴い、様々な支援や相談の受け皿が必要になってきました。自己啓発、キャリアデザイン(人生設計)ばかりではなく、人事制度全般やハラスメント、心の健康など、不安に思っていること等についての相談体制を整えていきます。メンタルヘルス等の正しい知識の普及に努め、心の病の予防と発病時の的確な対応を図るとともに、長期休職者の職場復帰に向けたサポート体制の充実を目指します。

《アクションプラン》

- ・産業医、安全衛生委員会による相談体制の強化【継続実施】
- ・相談窓口の体制強化【検討】
- ・ガイドラインの作成【研究】

③ ハラスメント防止措置の実施

職員が安心して働ける職場環境を維持するため、ハラスメントを未然に防止し、発生時には適切に対応する体制を整備します。

《アクションプラン》

- ・ハラスメント相談窓口【継続実施】
- ・ハラスメント防止研修【継続実施】
- ・ハラスメント防止に係る職員向け対応マニュアルの作成【研究】

精華町人材育成・確保基本方針策定経緯

日 程	主 な 内 容
令和7年 3月19日	・人材育成・確保基本方針、人事評価制度に関するアンケート調査
3月24日	・人材育成・確保基本方針に関する理事者ヒアリング
4月28日	・第1回人材育成・確保基本方針策定委員会 理事者ヒアリング内容の共有 職員アンケート結果の共有 人事関連先進事例の共有
5月28日	・第2回人材育成・確保基本方針策定委員会 方針案検討(他自治体事例の研究他)
6月30日	・第3回人材育成・確保基本方針策定委員会 方針案検討(具体的な施策案の検討他)
7月31日	・第4回人材育成・確保基本方針策定委員会 方針案検討(基本的視点と枠組み・具体的施策の検討他)
令和8年 1月22日	・第5回人材育成・確保基本方針策定委員会 方針案まとめ



精華町人材育成・確保基本方針

令和8年(2026年)3月

精華町人材育成・確保基本方針策定委員会

<事務局> 精華町 総務部 総務課 人事係

〒619-0285 京都府相楽郡精華町南稲八妻北尻70

TEL 0774-34-6500 FAX 0774-93-2233

E-mail jinji@town.seika.lg.jp