

安芸高田市人材育成基本方針



目次

はじめに	1
1. 改定の目的と趣旨	2
2. 人材育成基本方針の役割	2
3. 目指す職員像	
(1) 目指す職員像	3
(2) 職員に求められる意識と能力	3
(3) 職員の階層ごとの役割と能力	4
4. 人材の育成	
(1) 人材育成の推進体系	5
(2) 具体的な取り組み	5
5. 人材の確保	
(1) 公務の魅力発信	9
(2) 多様な試験方法の工夫	9
(3) 多様な人材の採用	9
(4) 外部人材の活用	10
(5) 働きやすい職場の雰囲気整備	10

はじめに

本市では、2007年に策定した「安芸高田市人材育成基本方針」に基づき、「人 輝く・安芸高田」の実現に向け、目指すべき職員像「市民とともに、安芸高田市を創り、未来を拓く職員」を明確化し、人材育成に取り組んできました。

これから、本市は発展に向かうよう大きな舵を切ります。将来世代に負担を先送りしないために、事務事業を見直し、限られた経営資源(人・物・財政)を効果的に活用するための効率的な行政運営の構築を目指していきます。

また、これまで以上に職員には、社会の変化に耐え得る柔軟性が必要であり、そのためには、「自ら考える」が鉄則です。全ての職員が、固定観念に縛られず、それぞれの立場で理想を追い求め、各自が主体的に仕事に取り組む自律成長型の組織を目指し、人材育成に取り組んでいきます。

近年、行政サービスの高度化や業務の効率化を目的として、自治体におけるデジタルトランスフォーメーション(DX)の推進が強く求められています。育成の目的は、単にITスキルを習得することにとどまらず、住民ニーズを的確に捉え、デジタル技術を活用して課題解決を図る実践的な人材を育てることにあります。

そのため、全職員のデジタルリテラシーの向上から専門人材の育成、外部人材の活用までを多層的に進め、国の支援制度や民間との連携を活用しながら、持続可能で住民本位の行政サービスの実現を目指します。

併せて、コンプライアンス(社会規範である法令等の遵守)の徹底だけでなく、SDGs・Society5.0などの新たな社会状況を踏まえた取り組みを行いながら、誰も置き去りにしない「あったかいまち」の実現を目指します。

2026年3月

1.改定の目的と趣旨

本市では、2007年に策定した「安芸高田市人材育成基本方針」に基づき、「人 輝く・安芸高田」の実現に向け、目指すべき職員像「市民とともに、安芸高田市を創り、未来を拓く職員」を明確化し、人材育成に取り組んできました。

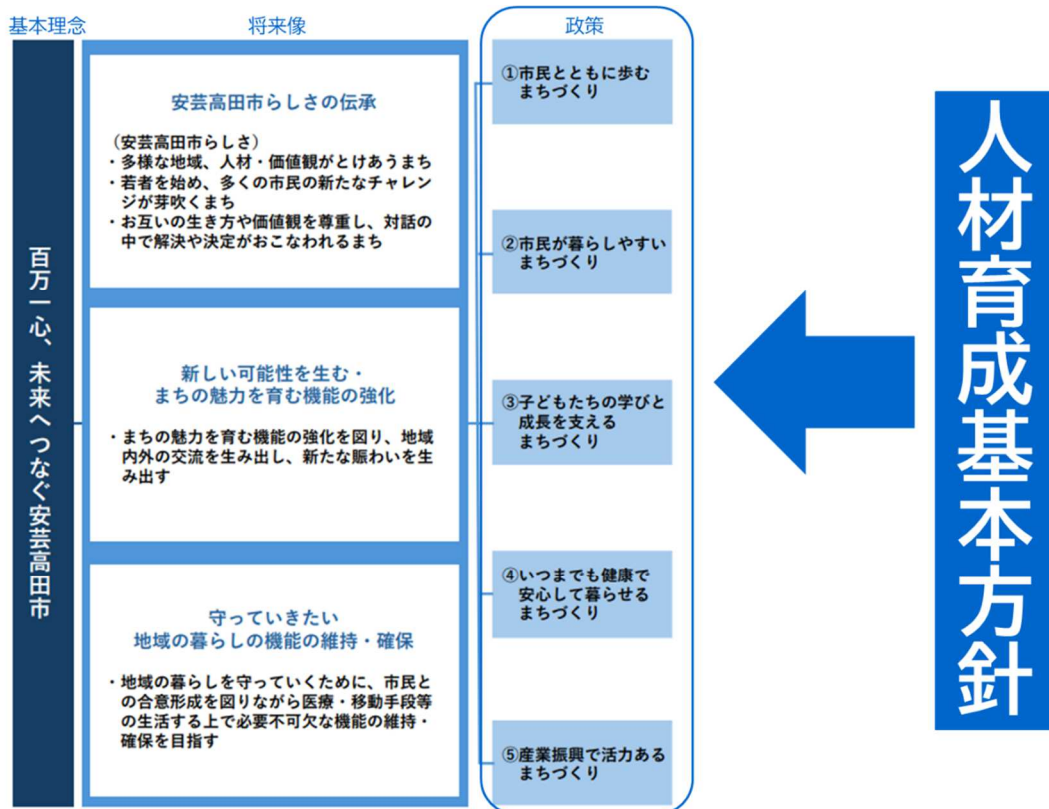
しかし、少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少をはじめ、個人のライフプラン・価値観の多様化、大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展等により本市を取り巻く状況が大きく変化しています。これらの変化に伴い、今後の行財政運営は、これまで以上に厳しさを増すことが予想されます。また、地方分権の進展や地方創生の推進により、地方自治体の担う役割はより一層多様化しています。

このような中で、安芸高田市職員定員適正化計画に基づく職員数の更なる削減や地方公務員法の改正による人事評価制度の義務化、定年延長といった環境の変化へ対応するため、職員一人ひとりに更なる資質の向上や意識の改革を、より一層、図っていかねばなりません。

誰も置き去りにしない「あったかいまち」を実現するため、2007年策定の安芸高田市人材育成基本方針が目指す職員像は維持しつつ、行動指針や人材育成に取り組む内容を改定します。

2.人材育成基本方針の役割

第3次安芸高田市総合計画基本構想の政策体系は、以下のとおりです。本市が掲げる「政策」を実現できる人材を育成するための方向性を示したものが、人材育成基本方針です。



第3次安芸高田市総合計画基本構想の政策体系

3.目指す職員像・職員に求められる意識と能力

(1)目指す職員像

「市民とともに、安芸高田市を創り、未来を拓く職員」

① 信頼される職員

全体の奉仕者として、法令、条例等を遵守し、高い倫理観と社会的良識を持って行動し、公正な職務の執行に心がけ、市民から「信頼される職員」

② 創造する職員

市民協働の意識を持ち、前例に捉われることなく、社会情勢の変化を見極め、先見性をもって、全体最適の視点で新しい安芸高田市を「創造する職員」

③ 行動力のある職員

組織の目標を達成するための仕事を通じて自己成長を目指し、自らが考え、積極的に仕事に取り組む「行動力のある職員」

(2)職員に求められる意識と能力

【必要な意識】

高いコンプライアンス意識	全体の奉仕者としての使命と責任を自覚し、法令遵守を徹底するとともに、高い倫理観と社会的良識をもって行動する。
市民満足の視点	常に市民満足の視点で考え、市民のニーズを把握するとともに、市民との協働によるまちづくりを推進する。
チャレンジ精神	前例に捉われることなく、自らが考え、常に改善する意識を持ち、先見性をもって困難な課題に積極的に挑戦する。
コスト意識	全体最適の視点を持ち、常に自分が行っている業務の費用対効果を考え、最小の経費で最大の成果が挙げられるよう行動する。
自己成長の意識	業務を通して、知識や経験を積み、常に自らの能力を高めようとする。

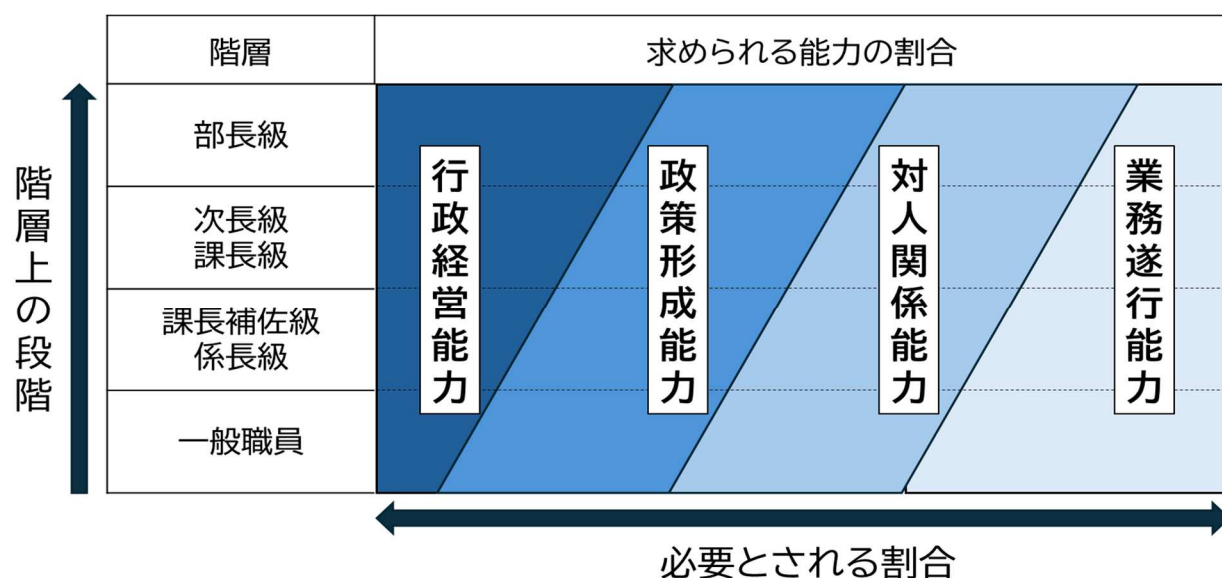
【必要な能力】

行政経営能力	組織の目的や目標を明確に示し、その達成度によって新たに業務を管理・統制していく能力や組織のメンバーが目標を達成するために必要な能力や意欲を引き出す能力。
政策形成能力	社会環境の変化や市民ニーズを的確に捉えた上で、効果的な施策を企画・立案できるとともに、事業として具現化できる能力。
対人関係能力	職場の内外を問わず、良好なコミュニケーションを保ちつつ、市政を推進していくために必要な折衝、交渉、調整などを行う能力。
業務遂行能力	業務を遂行する上での目的や目標を正確に把握し、業務を正確かつ迅速に処理する能力。

(3) 職員の階層ごとの役割と能力

職員に求められる能力は業務の内容や性質、職位によって様々ですが、ここでは、職位ごとの役割と求められる能力の割合を掲げます。

階層	基本的な役割
部長級	<ul style="list-style-type: none"> ・市長の政策スタッフとして、経営者の立場から中長期的な視点に基づき、全市的な課題の解決や政策形成、総合調整を行う。 ・部門の最高責任者として、部の執行方針を示すとともに、執行状況や達成状況等の進行管理、議会や関係機関等との調整、折衝を行う。 ・部下職員の育成、指導、監督を行うとともに、高い倫理観を持ち、部門の総括や改革を図る。
次長級 課長級	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の責任者として、良好な職場環境の整備に努めるとともに、目標の設定、目標が達成されるための進行管理、事後評価を行う。 ・必要な情報を積極的に収集・活用し、状況の変化を正確、迅速に把握し、的確な対応策の検討を行う。 ・関係機関や議会等との調整、折衝を行うとともに、市民との協働の重要性を踏まえ、施策立案、政策形成を行う。 ・部下職員に適切に方向性を示し、その育成、指導、監督を行うとともに、規律を遵守し、組織の総括や改革を図る。
課長補佐級 係長級	<ul style="list-style-type: none"> ・上司を補佐し、自己の所掌する業務の実行計画を作り、進行管理するほか、関係者との折衝を的確に行う。 ・必要な情報を積極的に収集、活用しながら、状況の変化に柔軟に対応し、市民との協働の重要性を踏まえ、困難かつ高度な事務処理を責任者として遂行する。 ・常に専門知識等の習得に努めるとともに、規律を遵守し、実務経験者として部下職員を育成、指導し、能力開発を促す。
一般職員	<ul style="list-style-type: none"> ・上司の指示、命令を的確に受け止め、実務担当者としての基礎的な実務知識を習得し、その上で業務改善、提案等に率先して取り組むとともに、報告、連絡、相談を怠ることなく、主体的かつ問題意識を持って正確、迅速に業務を処理する。 ・職務遂行にあたっては、市民との協働の重要性を十分に理解し、他の職員と協調して仕事に取り組むとともに、規律遵守の姿勢や公務員としての十分な自覚を有する。

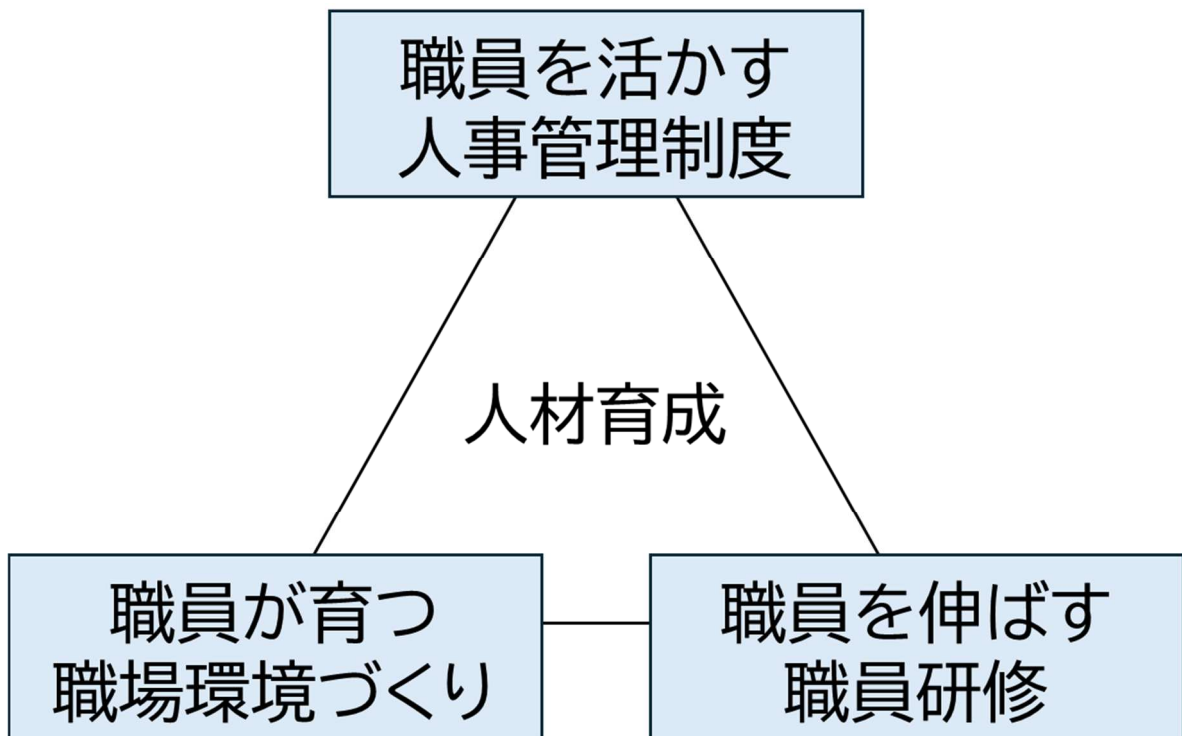


4.人材の育成

(1)人材育成の推進体系

人材育成を効果的に推進していくためには、職員が自己啓発に取り組み、職場外研修へ主体的な参加することが重要です。組織としても、これらの取組を支援する職場風土の醸成が求められます。

また、職員の能力育成・活用を図るための人事管理システムの改善や時代のニーズに即した職員研修の企画など、組織全体で取り組む必要があります。そこで、以下の体系により推進します。



(2)具体的な取り組み

①職員を活かす人事管理制度

○ 人事評価制度の活用

組織の目標と職員個々の目標を明確化し、職員の資質の向上と組織の活性化を図り、効果的な事務執行を行うため、PDCA サイクルを継続的に繰り返していく人事評価制度を運用し、人材育成に活用します。

○ ジョブ・ローテーションの推進

職員の多様な適性等を活かしながら、いくつかの異なった職務を経験させ、長期的な観点から人材の育成を図るため、ジョブ・ローテーションを推進します。

○ 自己申告制度の活用

やりたい仕事や自信のある職務への異動希望などを把握し、人事異動の際に配置・登用する参考資料として活用します。

○ 部内人事の弾力化運用

日頃の職務を通じて職員の管理を行っている管理監督者と人事担当課が連携を図り、適材適所の人材配置を行います。

②職員が育つ職場環境づくり

○ ワーク・ライフ・バランスの推進

安芸高田市特定事業主行動計画に基づき、ワーク・ライフ・バランスの推進により、職員が働きやすい職場環境づくりを図ります。

○ 職員のメンタルヘルスに関する取組

職員が心身に不調を来すと、その能力を十分に発揮することができなくなることから長時間勤務者に対する医師による面接指導などの健康確保措置の実効的な運用に加え、メンタルヘルス対策に積極的に取組みます。

また、ハラスメントは、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下を招くことから、ハラスメント防止措置の実効性を確保し、安心して職務に専念できる職場環境を整備します。

○ 女性活躍の推進

新たな発想や価値観を行政に組み込み、課題に迅速かつ柔軟に対応し、バランスのとれた質の高い行政サービスの実現を図るため、安芸高田市特定事業主行動計画に基づき、女性職員の個性と能力が発揮できる職場環境づくりを図り、女性職員の職域の拡大と積極的な登用を推進します。

○ ハラスメント対策の徹底

ハラスメントは、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下を招くことから、ハラスメント防止措置の実効性を確保し、安心して職務に専念できる職場環境を整備します。

○ コンプライアンス等の徹底

全体の奉仕者として、法令、条例等に遵守し、高い倫理観と社会的良識を持って行動し、公正な職務の執行に心がけ、市民から信頼されるよう資質向上を図ります。

○ 管理監督職のマネジメント能力の向上

管理監督者は、各職員の職務遂行を直接指導する立場から、各職員の能力開発状況や健康状態を把握する人材育成に向けた重要な役割を果たすため、管理監督職のマネジメ

ント能力の向上を図ります。

○ 職員のエンゲージメントの把握

職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れ、愛着などの「職員のエンゲージメント」を把握することにより、組織の健全化、組織力の向上、個人の意欲向上、人材の定着につなげていくことが重要です。

そのため、定期的に職員のエンゲージメントに関する調査を実施し、その結果から組織が抱える課題を洗い出し、職員にフィードバックするといった取組を検討します。

③職員を伸ばす職員研修

○ OJT 研修

職場内研修

「職場は人を育てる」と言われます。とりわけ、日常の業務遂行を通して実践的な知識や技術を習得することができ、職場内のコミュニケーションの促進による職場の活性化が図られるという効果もあり、人材育成の有効な手段として組織的に取り組みます。

部局研修

各部局における体系だった研修を通じて専門的な知識かつ実践的な知識や技能を習得することを目的として、組織的に取り組みます。

全体研修

職員全体研修を総合的、効果的に推進していくためには、職員、職場のニーズの適切な把握に努めるとともに、研修情報を全職員に共有化していく仕組みが重要です。

また、全体の奉仕者としての自覚を持ち、公務員としての資質向上を目的として、各種研修に積極的に取り組みます。

○ Off-JT 研修

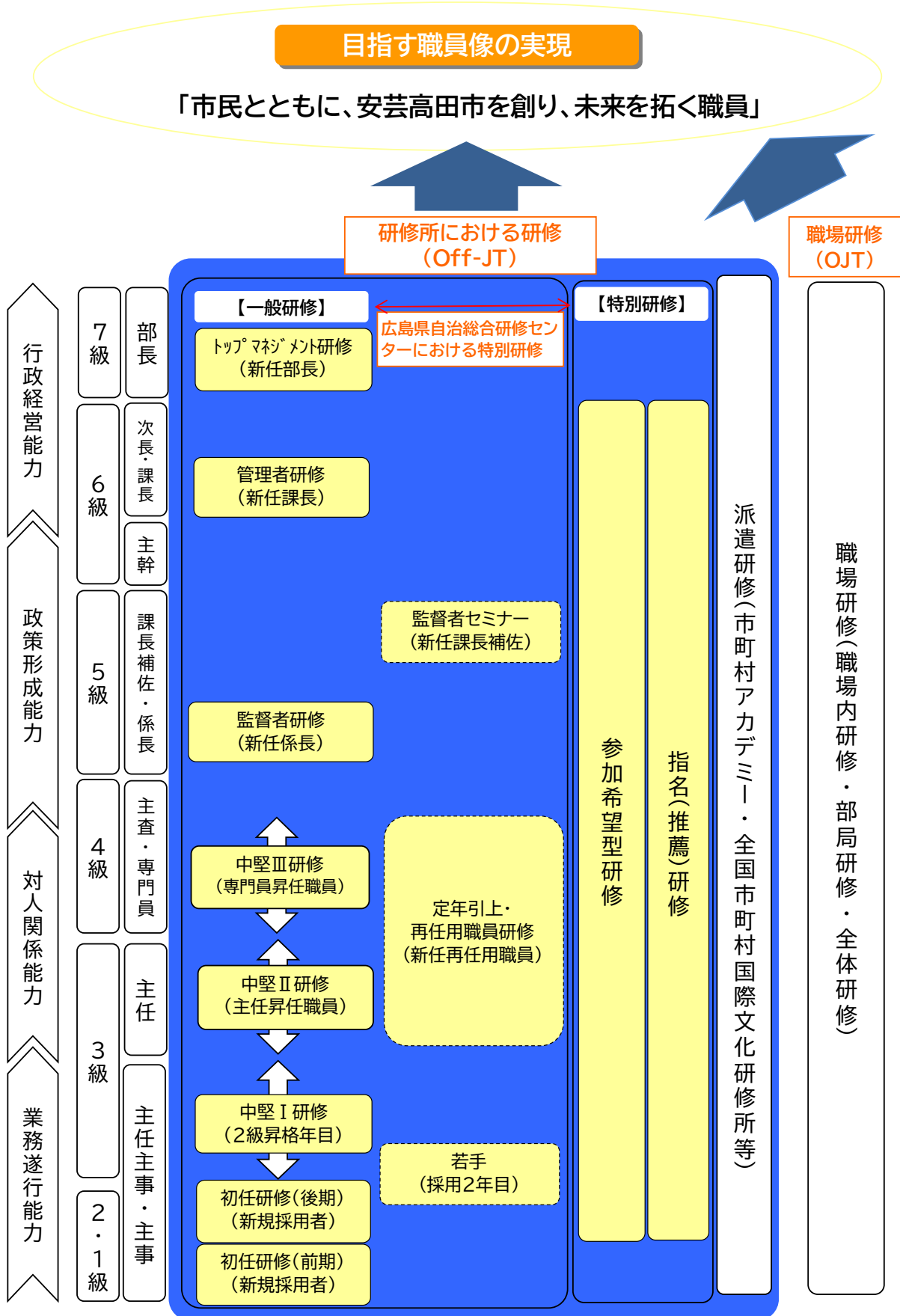
研修所研修

職員に共通して求められる基本的な知識等は、一定期間、集中的かつ体系的に研修所において習得していくこととします。とりわけ、広島県と県内市町で構成されるひろしま自治人材開発機構が実施する研修を中心に職員を派遣、又は自主的に受講できる体制づくりを図ります。

派遣研修

職場を離れ、異なった組織風土等を経験することにより、幅広い視点を持った職員を養成することが可能となるので、積極的に研修派遣を行います。

【研修体系】



④デジタル人材の育成

安芸高田市が、デジタル時代の住民ニーズに合った行政サービスを恒常的に提供できる組織へと変革し、業務効率化や住民サービスの向上、地域課題に取り組むことが求められています。

そのためには、全職員がデータ分析や AI 等のデジタル技術に関する知識・技能を身に付けるだけでなく、変革を前向きに捉え、自ら課題を発見し解決に取り組む主体的な姿勢を醸成することが重要です。デジタル人材としての目指す姿や取り組みの方向性を定めるものとして策定された「安芸高田市デジタル人材育成基本方針」を基に、総務課及びデジタル推進主管課が連携し、職員研修の実施のほか、職員のリスキリングやスキルアップを支援し、デジタル人材を組織内で育成することを目指します。

5.人材確保

(1)公務の魅力発信

組織が求める人材を確保するためには、安芸高田市の職員として働くことの魅力を広く情報発信することにより、職員として働くことに関心をもってもらうことが必要です。

そのため、次のような取組をはじめとした安芸高田市職員の魅力の広報発信を行うことにより、より多くの受験者に訴求し、組織が求める人材の確保へとつなげます。

【具体的な取組】

- ・安芸高田市公式 SNS、ホームページ等を利用した広報
- ・職場見学や若手職員との意見交換の開催
- ・働きやすさ等の職場環境に関する情報発信

(2)多様な試験方法の工夫

受験希望者の中には、故郷である安芸高田市を離れ遠隔地に居住している者や、公務員試験対策を負担に感じる者も想定されます。

このような負担は、安芸高田市職員の採用試験への応募を躊躇させる原因となり得ます。多くの、かつ多様な人材に挑戦してもらうには、受験者の負担を軽減するような試験方式を実施することも有効と考えられます。

そのため、次のような取組をはじめ、試験の実施に係る工夫を検討し、実施します。

【具体的な取組】

- ・年齢上限の引上げ
- ・試験会場の管外設置(テストセンターの活用等)
- ・採用手続のデジタル化(受験申込のオンライン受付等)

(3)多様な人材の採用

多様で組織が求める人材の確保という観点からは、新卒者に限らない、経験者採用による

多様な経験や知識・技能、専門性を持った人材の確保も重要です。

そのため、次のような取組をはじめとして、様々な経験や専門性を有し、即戦力となる人材を確保する取組を実施します。

【具体的な取組】

- ・新卒の採用枠と経験者採用枠の効果的に組み合わせた複数の採用ルートの設定
- ・行政経験者、民間経験者等の採用枠の創設

(4)外部人材の活用

専門的な知識・経験を有する人材を確保する上では、任期の定めのない常勤職員としてその人材を採用するという方策のほか、地方公務員の一般職の任期付職員の採用に関する法律に規定されている、任期を区切って(上限5年)採用する特定任期付き職員として任用することを検討し、業務の性質や職員のニーズを踏まえて、適切な手段を選択します。

(5)働きやすい職場の雰囲気整備

多様な価値観を持つ職員同士が、自らの考えを表明して積極的なコミュニケーションを取ることで、相互理解の促進や組織への参加意識の向上が図られ、エンゲージメントを高めることが期待できます。また、上司と部下のコミュニケーションの活性化は、職場の信頼関係の構築や管理職のマネジメント能力の向上につながり、一人ひとりが仕事に対するやりがいや成長実感を持ちながら働けるようになることが期待できます。

そのため、職員が発言・行動しやすい職場の雰囲気づくりを進め、風通しの良い一体感のある職場環境を構築します。



百万一心、未来へつなぐ

安芸高田市

AKITAKATA CITY

安芸高田市総務部総務課

2007年3月発行

2021年3月改定

2026年3月改定

〒731-0592 安芸高田市吉田町吉田 791

電話:0826-42-5611

URL : <https://www.akitakata.jp/>