

赤穂市  
人材育成・確保基本方針

---

平成19年12月策定  
令和6年3月改定

# 目次

---

## 1章 人材育成基本方針の改訂にあたって 1

- (1) はじめに
- (2) 基本理念
- (3) 全体イメージ

## 2章 目指すべき職員像と求められる能力等 4

- (1) 目指すべき職員像
- (2) 求められる能力・意識・姿勢
- (3) 職制ごとに求められる役割

## 3章 人材育成・確保の具体的な取組 14

- (1) 人材確保
- (2) 人材育成
- (3) 適正配置・処遇
- (4) 職場環境の整備

## 4章 DX人材の育成・確保 19

- (1) 求められるDX人材像
- (2) DX人材の育成・確保に向けた取組

## 5章 推進体制 24

# 1章 人材育成基本方針の改定にあたって

## (1) はじめに

---

本市では、これまで平成19年12月に策定した「赤穂市人材育成基本方針」に基づき、赤穂市職員が目指すべき職員像の実現に向け、人材育成を推進してきました。

策定から15年以上が経過した現在においては、人口減少・少子高齢化の進展や感染症、自然災害の激甚化に加え、働き方改革やデジタル技術の進展、市民ニーズの多様化などにより、地方自治体職員に求められる意識や能力、さらには職員自身の働き方についても、時代とともに変化しています。時代の変化に即し、持続可能で、市民から信頼される質の高い行政サービスを提供していくためには、組織として個人の成長を促すための新たな方向性を決定する必要があります。

今回の改訂に当たっては、職員一人ひとりが意欲的にやりがいをもって働き、働きやすい職場環境の中で能力を発揮しながら成長し、時代とともに高度化・多様化する行政課題に対応できる人材を育てるため、前方針を継承しつつ、さらに将来を見据えた人材育成及び人材確保に資するものとして、時代のニーズや情勢の変化に沿った内容に見直すものとしします。

# 1章 人材育成基本方針の改定にあたって

## (2) 基本理念

---

### ◆職員一人ひとりが **資質向上** に取り組めます

- 自分の適性を知る
- 自己啓発を絶えず行う

### ◆管理職は **人材マネジメント** の推進に取り組めます

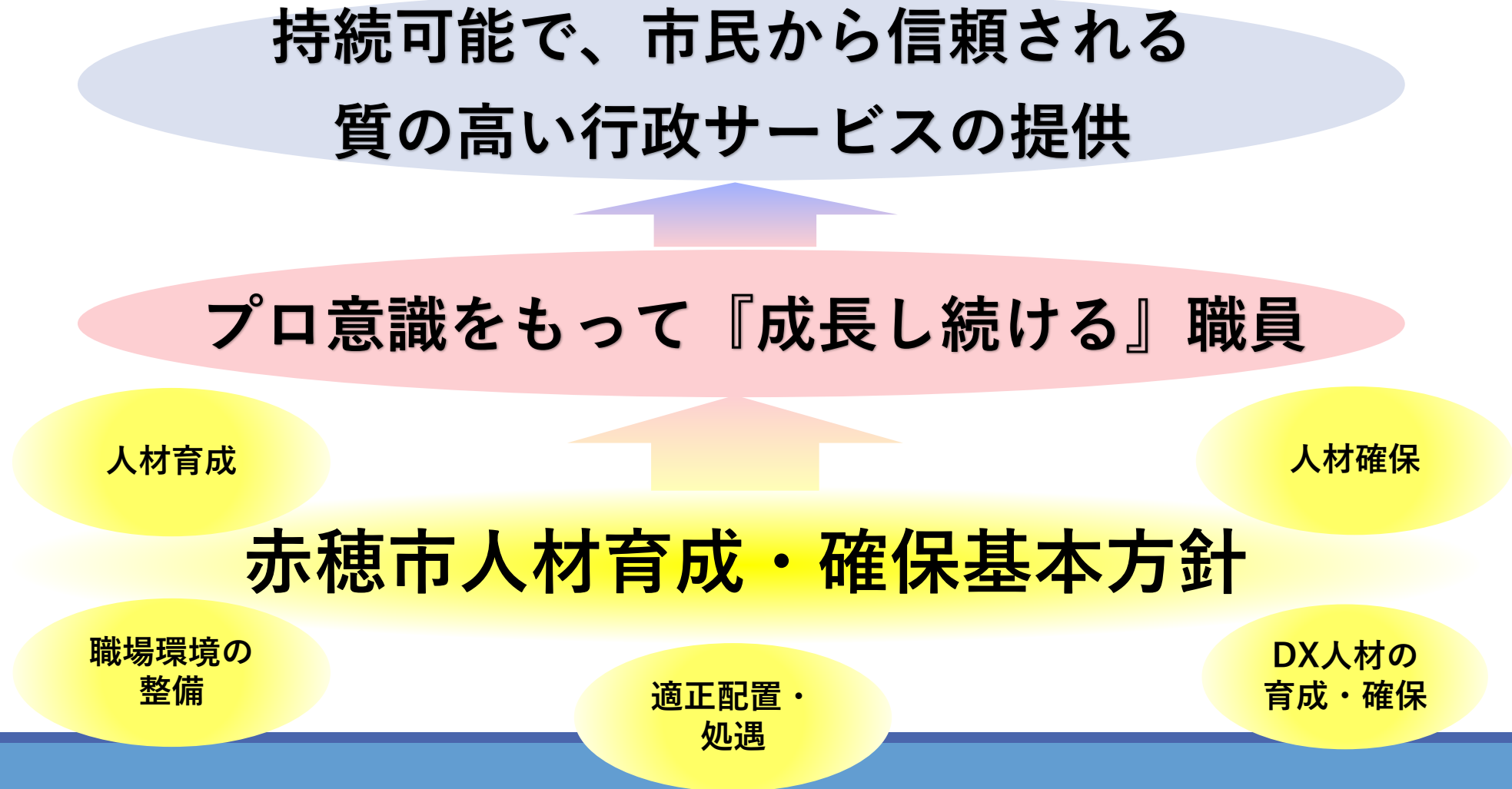
- 所属長は人材育成の最高責任者（活気に満ちた職場かどうか所属長次第）
- 日ごろから職員とのコミュニケーションに心がけ、部下職員を知る
- 自ら率先して、行動し実行する
- 職員の健康保持を心身両面からサポートする

### ◆すべての職員は前向きに働ける **組織づくり** に取り組めます

- 自身の健康保持に努める
- ワーク・ライフ・バランスを図りながら、職員が互いに助け合う

# 1章 人材育成基本方針の改定にあたって

## (3) 全体イメージ



## 2章 目指すべき職員像と求められる能力等

### (1) 目指すべき職員像

▶本市の人材育成を進めていく上で、目指すべき職員像を次のように定めます。職員一人ひとりがこの職員像を常に意識し、自己成長につなげていきましょう。

高い倫理観・使命感、情熱を持ち、チームワークを向上させる職員

市民ニーズに敏感かつ的確に反応しうる職員

自己啓発に強い意欲を持ち、仕事に積極的に取り組む職員

積極果敢に挑戦し、未来を切り拓く職員

高いコスト意識と経営感覚を備えた職員

## 2章 目指すべき職員像と求められる能力等

### (1) 目指すべき職員像①

---

**高い倫理観・使命感、情熱を持ち、  
チームワークを  
向上させる職員**

- ・ 全体の奉仕者としての高い倫理観と使命感を持って行動します
- ・ 市民から信頼される質の高い市民サービスを提供するため、仕事に情熱を持って取り組みます
- ・ 職員相互の連携とチームワークで課題を解決します
- ・ 組織全体としての能力を向上させるよう行動します

## 2章 目指すべき職員像と求められる能力等

### (1) 目指すべき職員像②

---

**積極果敢に  
挑戦し、未来を  
切り拓く職員**

- ・ 失敗を恐れず多角的な視点から課題の解決を図ります
- ・ 新たなことに積極的にチャレンジし、現状に満足せず、常に改善、向上を目指して取り組みます
- ・ 誰もが住み続けたいと思えるまちづくりを進めます



## 2章 目指すべき職員像と求められる能力等

### (1) 目指すべき職員像③

---

**市民ニーズに  
敏感かつ的確に  
反応しうる職員**

- ・ 市民の声をよく聴きます
- ・ 現地・現場で、常に市民の視点・立場で考えます
- ・ 常に市民と連携・協働する意識とスピード感を持って行動します

## 2章 目指すべき職員像と求められる能力等

### (1) 目指すべき職員像④

---

**高いコスト意識と  
経営感覚  
を備えた職員**

- ・ 常に最少の経費で最大の成果をあげられるかを考え工夫します
- ・ デジタル技術等を駆使し、無駄のない効率的なやり方を常に考え実践します
- ・ 財政状況を常に意識しながら、総合計画等の方針を認識し、自らの職務を遂行します

## 2章 目指すべき職員像と求められる能力等

### (1) 目指すべき職員像⑤

---

**自己啓発に  
強い意欲を持ち、  
仕事に積極的に  
取り組む職員**

- ・ 自らの職務に創意・工夫を加えるとともに、常に自らの能力向上に努めます
- ・ 職場では上司・部下・同僚間で共育（ともに教え合い学び合うこと）を進め、切磋琢磨します

## 2章 目指すべき職員像と求められる能力等

### (2) 求められる能力・意識・姿勢

➤ 目指すべき職員像の実現のため、職制ごとに求められる能力・意識・姿勢は下表のとおりです。

職制	求められる能力・意識・姿勢					
部長級	コンプライアンス意識・市民感覚 チャレンジ精神・責任感 コミュニケーション力・協調性	目標設定	判断	リスク管理	人材育成	リーダーシップ
課長級		課題解決	企画・立案	調整		フォロワーシップ
係長級		業務遂行	知識・技術		人材育成	
主査級 (3級)						
主事級等 (2級・1級)						
定年延長 職員等						
会計年度 任用職員						

## 2章 目指すべき職員像と求められる能力等

### (3) 職制ごとに求められる役割①

#### 部長級

- 長期的施策方針を策定し、目標を設定する
- 組織を効果的、効率的に経営し、使命、目標を達成する
- 重要な関係者、機関と折衝、調整を行う
- 危機・危険を予測し、その防止と回避のために努力する
- 万一の場合は適切な判断、指示によりこれを克服し解決する

- 組織目標を設定し、部下に浸透させる
- 組織を管理統率し、使命、目標を達成する
- 所管する分野の現状と課題を把握し、とるべき施策や改善策を判断し推進する
- 関係者、機関と折衝、調整を行う
- 部下を指導育成し、意欲、能力を高め、組織の活性化を図る

#### 課長級

## 2章 目指すべき職員像と求められる能力等 (3) 職制ごとに求められる役割②

### 係長級

- 組織目標設定に参画する
- 専門的な知識・技術を発揮し、課題に取り組み、使命、目標達成に貢献する
- 担当する業務の現状と課題を把握し、新たな施策、改善案を企画立案する
- 関係者、機関と折衝、調整を行う
- 監督職員として率先して業務に取り組み、部下等を指導育成し意欲・能力を高める

- 専門的な知識・技術を発揮し、使命、目的の達成に貢献する
- 担当する職務の現状と課題を把握し、具体的な施策、改善策を企画立案する
- 率先行動して職務に取り組み、後輩職員の指導、助言を行い、意欲、能力を高める

### 主査級 (3級)

## 2章 目指すべき職員像と求められる能力等 (3) 職制ごとに求められる役割③

### 主事級等 (2級・1級)

- 組織の使命、目標と自らの役割を理解し、職務を正確かつ迅速に処理する
- 問題意識を持って担当職務を遂行し、業務の改善・工夫を行う
- 職務に必要な基本的な知識・技術・技能を身につける
- 職員としての自覚・規律を身につける

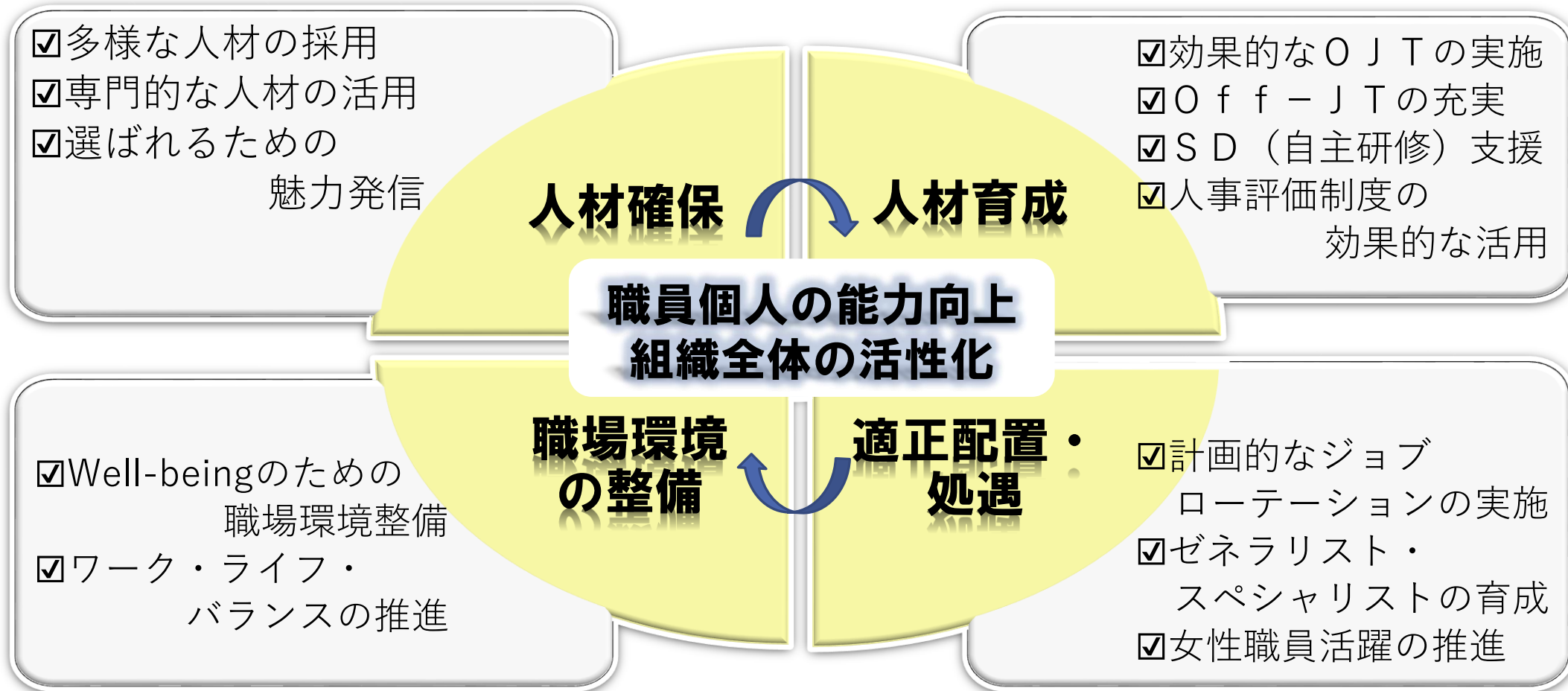
- 後輩職員に知識・技術・技能・知見を伝承し、育成する
- 多種多様化する行政課題の解決に向け、上司をフォロー・サポートする
- 即戦力として、業務改善などの課題を処理する

### 定年延長 職員等

### 会計年度 任用職員

- 自身の業務内容と役割を理解し、職務を正確かつ迅速に処理する
- 職務に必要な基本的な知識・技術・技能を身につける
- 職員としての自覚・規律を身につける

### 3章 人材育成・確保の具体的な取組





# 3章 人材育成・確保の具体的な取組

## (1) 人材確保

### ☑ 多様な人材の採用

- 優秀で多様な人材の確保に向け、採用試験の日程や選考方法等を適宜見直すなど、受験しやすい環境づくりに努める
- 職務経験者を積極的に活用し、民間企業等で経験を積んだ優秀で多様な人材の知識やノウハウを市政に取り入れることで、組織の活性化を図る

### ☑ 専門的な人材の活用

- 専門的知識を持つ外部人材等の登用を検討し、専門性を確保する
- 全庁的なDXを推進すべくデジタル人材の活用を検討する
- 業務を通して専門的知識を深めた職員の活用により組織力の向上を図る

### ☑ 選ばれるための魅力発信

- 学生インターンシップの充実を図り、市の魅力をダイレクトに発信する
- 『選ばれる赤穂市』となるようSNS等を活用し、幅広い世代へ魅力発信する

# 3章 人材育成・確保の具体的な取組

## (2) 人材育成

### ☑ 効果的なOJT（職場内研修）の実施

- 新規採用職員の指導・相談体制の強化を図るため、職場で選任したチューター（先輩職員）が相談役となり、職場全体で能力開発やサポートを実施する
- 職員を効果的に育成・指導していくため、OJTマニュアル等を導入する

### ☑ Off-JT（職場外研修）の充実

- 専門的知識の習得や交流による動機づけ、課題発見を促進させるため、あらゆる研修機会を積極的に活用する

### ☑ SD（自主研修）支援

- 職員の主体的かつ継続的な学びや学び直しのため、職員がいつでも、どこでも気軽に利用できるWEB研修（e-ラーニング）を実施する

### ☑ 人事評価制度の効果的な活用

- 上司が人事評価制度を職員の成長支援ツールとして意識し、部下の強みや弱点を面談で相互に確認することで、“気付き”によるやる気・意欲の向上を目指す

# 3章 人材育成・確保の具体的な取組

## (3) 適正配置・処遇

### ☑ 計画的なジョブローテーションの実施

- 職員の適性や能力・知識・経験・意欲などを、自己申告制度や人事評価制度等によって把握し、一定期間ごとに多様な職務を幅広く経験させ、職員の成長とキャリア形成を支援する

### ☑ ゼネラリスト・スペシャリストの育成

- 職員の意向や適性を考慮し、多様な職務経験を通じて習得した幅広い知識と能力を職務遂行の中で発揮するゼネラリストと、専門的な知識・経験を必要とする分野に精通したスペシャリストをバランスよく育成する

### ☑ 女性職員の活躍推進

- 男女共同参画の実現に向け、業務を遂行する上で、研修機会の充実や能力開発を通じて、女性職員が多様な経験を積み、より一層その個性と能力が発揮できるよう職域の拡大に努めるとともに、女性職員の登用を積極的に推進する

# 3章 人材育成・確保の具体的な取組

## (4) 職場環境の整備

### ☑ Well-being ※1 のための職場環境整備

- 計画的な休暇の取得促進、業務改革等の推進、勤務時間管理やノー残業デーの徹底など、職員の心身の健康の保持・増進を図る
- 職員が生き生きと働けるよう健康診断などによる体の健康管理に加え、ストレスチェックやラインケア研修などによるメンタルヘルス対策を実施する
- ハラスメントの防止に対する組織としての意識啓発や、コンプライアンス意識の浸透を図るための研修を実施する

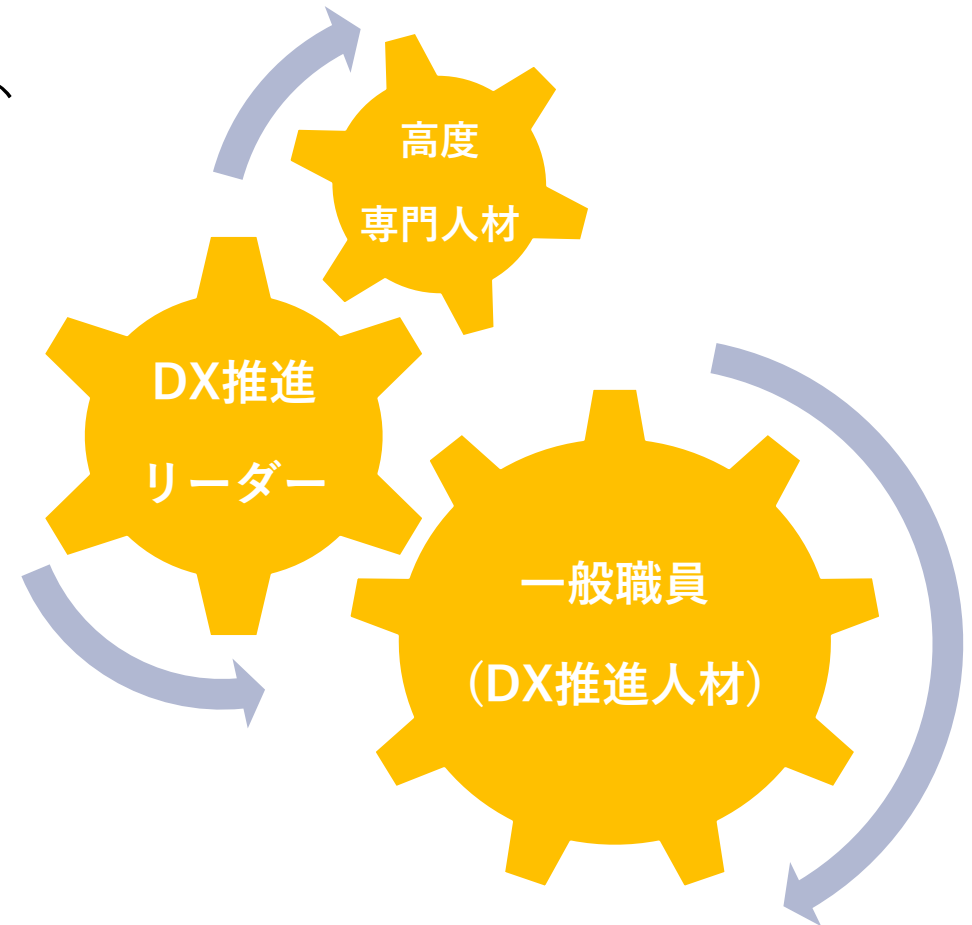
### ☑ ワーク・ライフ・バランスの推進

- 性別にかかわらず仕事と家庭の両立を図ることができるよう休業・休暇の取得促進を図るなど、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら、意欲をもって職務に従事できる環境を整備する
- 全ての職員が安心して育児休業や介護休暇、不妊治療休暇等を取得することができる応援体制の構築に職場全体で取り組むとともに、周囲の職員の理解や支援が得られるような職場環境を醸成する

## 4章 DX人材の育成・確保

▶ 少子高齢化の進展や、価値観の多様化など、社会情勢の急速な変化の中、限られた職員数で複雑化・高度化する行政課題に的確かつ迅速に対応するためには、デジタル技術を有効に活用した業務変革等を推進し、行政サービスの質を向上させる必要があります。

▶ その実現には、デジタル技術を駆使して変革を推進できる人材が不可欠です。本市においても、こうしたDX人材の確保に努めるとともに、全職員がデジタルスキルのレベルアップを図りながら、DXを積極的に推進できる組織となるよう人材育成に努めます。



## 4章 DX人材の育成・確保

### (1) 求められるDX人材像

#### ① 高度専門人材

- 高度なデジタルスキルを活かし、進展の早いデジタル技術に係る最新の知識をもって適切に判断を行い、市のDX推進・デジタル技術活用のサポートを的確かつ迅速に進める人材

#### ② DX推進 リーダー

- デジタルに関する知識・技能と行政実務・経験を兼ね備え、組織におけるデジタル技術を活用した業務変革にチャレンジできる人材

## 4章 DX人材の育成・確保

### (1) 求められるDX人材像

#### ③一般職員 (DX推進人材)

- 担当業務に関する高い専門性と業務遂行能力に加え、デジタル技術を活用した業務変革を積極的に推進する
- デジタルに関する基礎的な知識を有し、業務とデジタルの両面から自ら課題を発見し、担当業務のDXの取組を推進する
- 管理監督職員は、目指すべきビジョンの提示や意欲ある一般職員の挑戦を後押しし、組織のDXを積極的に推進する
- 一般職員は、デジタルに関する基礎的な知識を持ち、小さな改善や挑戦によるDXに取り組むことでデジタル知識の向上を図る

## 4章 DX人材の育成・確保

### (2) DX人材の育成・確保に向けた取組等

#### ☑ 高度専門人材

- デジタルに関する豊富な知識・経験を有する外部人材を、アドバイザー等として活用できる体制や専門知識を習得する機会を設ける等の環境整備を検討する

#### ☑ DX推進リーダー

確保  
目標

各部1名  
以上

- 高度専門人材と一般職員（DX推進人材）との橋渡し役となれるよう、データ活用スキルや課題解決能力の向上に必要な知識（コミュニケーションスキルやデザイン思考）等の習得に努める



## 4章 DX人材の育成・確保

### (2) DX人材の育成・確保に向けた取組等

#### ☑ 一般職員（DX推進人材）

確保  
目標

全職員

- デジタルの専門知識を持たない事務職、技術職等の職員についても、DXに関する理解（マインドセット）を深め、それを使いこなせるよう“リスキリング※2”を推進する
- 管理監督職員は、意欲ある一般職員の挑戦を後押しできるように研修やセミナー等を通じて組織のDX推進において果たすべき役割の習得に努める
- 一般職員は、DX推進に必要なデジタル技術の基礎知識やスキルを身につけるための研修やセミナー等の積極的な受講に努める
- 組織や地域の枠を超え、多様な主体と連携して地域課題を解決することは、新しいアイデアや視点の習得につながるものであり、行政課題研究グループ等の推進に努める

## 5章 推進体制

➤ 人材育成・確保基本方針を着実に実行していくため、「職員」「管理監督職員」「人事担当課」のそれぞれが役割と責務を十分認識し、相互に連携して取り組むことが求められます。

### ☑ 職員（本人）の役割

- 市民の奉仕者として高い倫理観・使命感・責任感をもって、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、常に高い学習意欲と問題意識をもって自己研鑽に努める
- 働きやすい職場づくりを担う一員として、職員間のコミュニケーションを活発に行い、上司や同僚等と相互に協力しながら、職務を通して得た知識・技術・技能を自ら周囲に伝えることで、職場の活性化に努める

### ☑ 管理監督職員の役割

- 日々の業務を通じて一般職員の資質・能力を理解しながら指導・助言を行い、一般職員の能力向上に積極的に取り組む
- 管理監督職員が率先して働きやすい職場づくりに取り組み、一般職員が自ら能力開発に取り組む雰囲気づくりに努める
- 一般職員の健康管理、ワーク・ライフ・バランスなど職場マネジメントを行う

## 5章 推進体制

### ☑ 人事担当課の役割

- 職員一人ひとりが目指すべき職員像に向かって成長できるよう、人材育成の全庁的な実施を主導する
- 人材育成に関する課題の把握に努め、課題に応じた各種制度の確立や研修内容の充実を図る
- 全庁的な人材育成への理解促進に努め、“ワークインライフ（人生の中に仕事がある）”の考え方に基づく働きやすい職場環境づくりに取り組む

