

新居浜市人材育成・確保基本方針



(第3次改訂版)

令和8年4月

新 居 浜 市

～ 目 次 ～

1	今回の改訂について	1
2	目的	2
3	めざすべき職員像	2
4	人材育成概念図	3
5	めざすべき職員像に向けた『行動姿勢』	4
6	基本方策	5
	(1) 人材の確保	5
	ア 公務の魅力の発信	5
	イ 採用試験内容の工夫	5
	ウ 有資格者・実務経験者の確保	6
	エ 任期付職員採用制度の活用	6
	オ 役職定年後の職員の活用	6
	(2) 人材の育成	6
	ア 適材適所な人材配置	6
	イ 研修の充実	6
	(ア) 職場研修	6
	(イ) 職場外研修	7
	ウ 職員提案制度と職員表彰制度の活用	7
	エ 人事交流の検討・活用	7
	オ デジタル人材の育成・確保	7
	(3) 人材の活用	8
	ア 広角的人事配置の推進	8
	イ 自己申告制度の充実	8
	ウ 希望降任降格制度の活用	8
	(4) 人事評価システムの活用	8
	ア 人事評価制度の活用	9
	イ 人事評価制度の見直し	9
7	働きやすい職場環境づくり	9
	(1) 心身の健康の保持増進	10
	(2) 年次有給休暇取得促進	10
	(3) 時間外勤務等の削減	10
	(4) ハラスメントの防止	10
	(5) イクボス宣言の実施	10

1 今回の改訂について

新居浜市では、平成18年3月に、多様化・高度化する行政需要、直面したことのない新たな課題への的確に対応するため、従来の制度や前例にとらわれず、柔軟な発想と市民の視線をもった職員を育成するため「人材育成基本方針」を策定し、平成26年に第一次改訂を、令和2年に第二次改訂を行い、これまで取組を進めてきました。

しかし、加速する少子高齢化に伴う人口減少により、若年労働力が不足するうえに、厳しい財政状況など経営資源が大きく制限される中、大規模自然災害、感染症などの新たなリスクの顕在化や、デジタル社会の進展等など、ますます地方自治体を取り巻く環境は大変厳しい状況であります。

そのような中で、「第六次長期総合計画」において、目指すべき本市の将来像を「- 豊かな心で幸せつむぐ - 人が輝く あかがねのまち にいはま」と描き、その実現のため、「めざすべき職員像」を定め、職員が具体的にどのような行動をとれば良いかイメージできるよう『行動姿勢』を示しました。

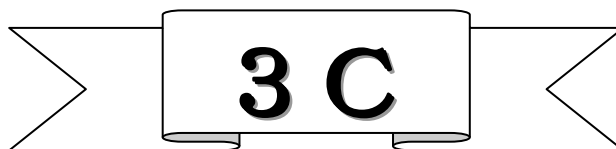
また、今回の改訂は、少子化等により人材確保が困難になる中、本市に求められる人材を確保していくための方策や、デジタル社会への進展に対応するため、デジタル人材の確保や職員の育成などについて、追加したものです。

2 目的

限られた行政資源の中で多様な行政需要に対する効果、効率的な自治体経営の推進を図るためには、その直接の担い手である職員が専門性を高め、持てる能力を最大限に発揮しなければならない。そのためには、職員一人ひとりが、自らの意識改革・資質向上に自発的、積極的に取り組むとともに、市としても、職員の確保や能力開発、能力活用に体系的、計画的に取り組む、デジタル化を支える人材は、職員にとどまらず外部との連携により確保すること、また同時に、働きやすい職場づくりを積極的に推進すること、さらには、職場及び組織の連携によるチーム力で、組織全体のレベルを上げることが必要とされています。

3 めざすべき職員像

私たちは、「めざすべき職員像」として、「3C」を定めます。



◎チャレンジ (C h a l l e n g e)

～ 郷土愛を持ち、チャレンジ精神旺盛な職員 ～

◎コスト (C o s t)

～ コスト意識を持ち、

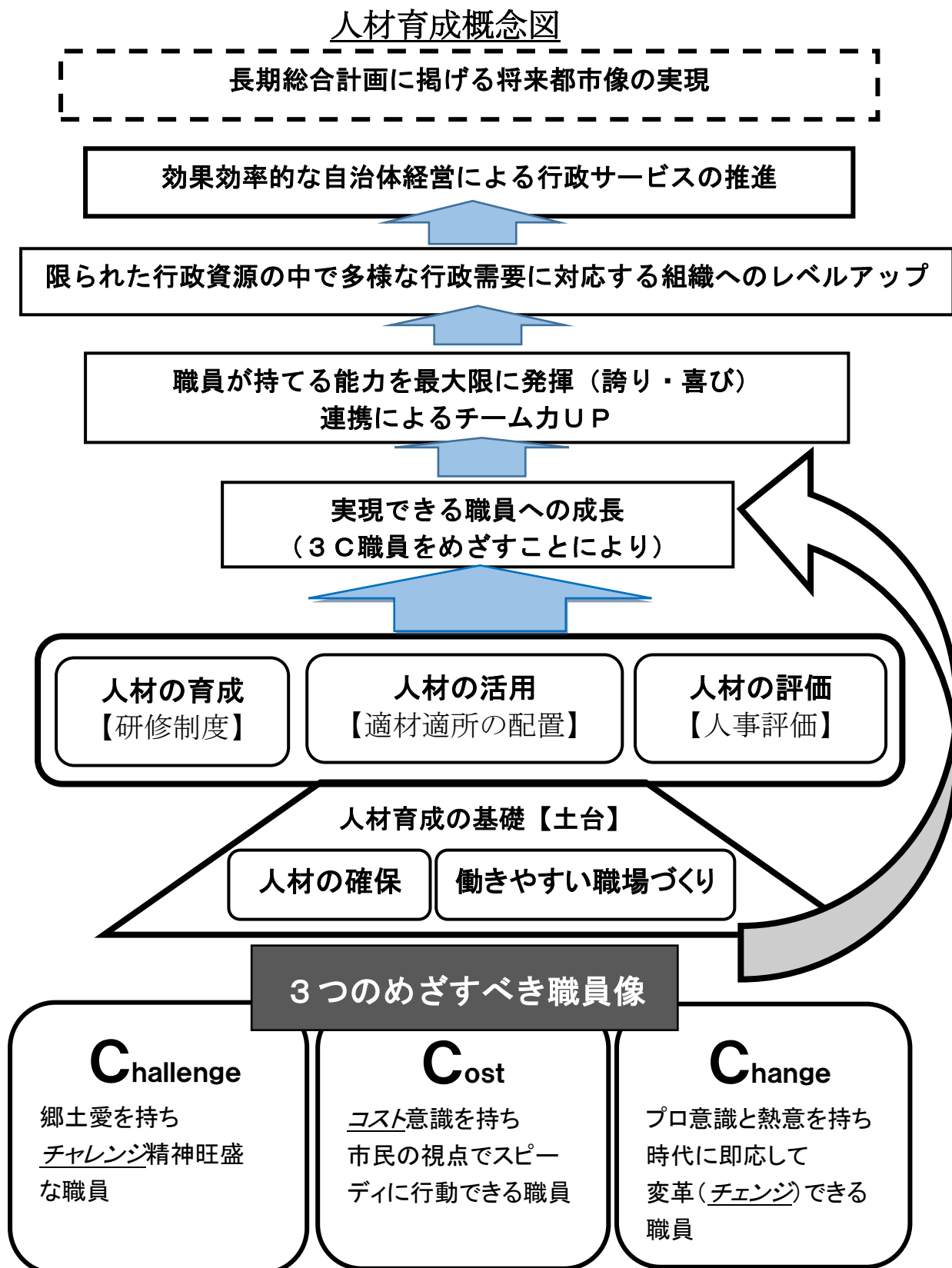
市民の視点でスピーディに行動できる職員 ～

◎チェンジ (C h a n g e)

～ プロ意識と熱意を持ち、

時代に即応して変革 (チェンジ) できる職員 ～

4 人材育成概念図



5 めざすべき職員像に向けた『行動姿勢』

「めざすべき職員像」を実現するため、職員が具体的にどのような行動をとれば良いかイメージできるように、『行動姿勢』を示します。

チャレンジ

郷土愛を持ち、チャレンジ精神旺盛な職員

- ・固定概念や前例を打破し、新しいことに果敢にチャレンジする。
- ・失敗を恐れず、広い視野と先見性を持って、職務に挑戦する。
- ・新居浜を愛し、全ての職員が本市の誇るべき魅力の情報発信者となる。

コスト

コスト意識を持ち、市民の視点でスピーディに行動できる職員

- ・多種多様化する住民ニーズを的確に捉え、常に市民の立場に立って考えスピーディに行動する。
- ・より高い市民サービスに心掛け、市民との協働により市民満足度を向上させる。
- ・常にコスト意識を持ちながら、創意・工夫により、新たな歳入や大きな効果を生み出す。

チェンジ

プロ意識と熱意を持ち、時代に即応してチェンジできる職員

- ・「できない理由」を考えるのではなく、「どうすればできるか」を考え、見直し、改善を進める。
- ・複雑、多様化する新たな行政課題に対応するため、時代の変化を柔軟性と先見性を持って捉え、プロ意識と熱意を持って、個々の分野に習熟する。
- ・魅力あふれる新居浜の未来を考え、全ての事業に「新しい」を意識して取り組む。

◆コスト意識について

コスト意識を持つ＝事業費の削減（マイナス）という考えに陥っている職員が多いようですが、削減（マイナス）だけが「コスト意識を持つ」ということではありません。当然、効果効率的なことを考えて、コストを削減することを考えなければいけません。創意・工夫により新たな歳入（プラス）を生み出すことにより、新たな事業を展開することが可能になります。

また、「投資」の概念を持つことも必要です。例えば、企業への補助金が呼び水になって投資に繋がります。雇用や市の税収増（プラス）に繋がります。

さらに、時間を「コスト」と捉えることも重要です。事務の効率化等により、時間外勤務手当の削減や、余った時間を他の業務へ費やすことでコストを削減したと言えますし、「働き方改革」にも繋がります。

6 基本方策

（1）人材の確保

これからの公務員には、ますます複雑化、高度化する諸課題に的確に対応できるよう、柔軟な発想や創造性を持ち、諸課題に積極的に挑戦する意欲のある多様な人材が求められている。そこで、次のような方策で人材の確保に努める。

ア 公務の魅力発信

就職活動をしている人に対し、新居浜市が志望先の一つとして選ばれるよう、市の事業や施策等に関する情報発信に加え、新居浜市で働くことの魅力を、インターネットやSNSによる発信だけでなく、インターンシップや就職セミナーの実施、就職説明会参加や学校訪問など直接発信する機会を利用して伝える。特に、人材確保が困難な状況にある専門職や技術職については、実際の公務内容について正しい理解ができるような情報の発信に努める。

イ 採用試験内容の工夫

一定の知識は必要であるが、能力実証としていわゆる公務員試験だけでなく、民間でも利用されている適性検査による試験を行うものとする。また、WEB試験の実施など受験生の負担を軽減するための試験方法を実施する。加えて、公務のみでは得られない多様な経験や知識を持ち、即戦力として期待できる民間企業等の経験者の積極的な採用を実施する。そのうえで、これからは知識偏重ではなく、組織の一員として行政課題に創造的、積極的に取り組む意欲と能力を備えた人物を確保する

ため、知識だけでなく面接試験などにウエイトをおき、人物、適性を重視した採用試験を実施する。

ウ 有資格者・実務経験者の確保

経験を積ませて職員を育成していく従来の採用システムに加え、複雑化、高度化した諸課題に迅速に対応するために、高度の知識や多様な社会経験を有する即戦力として、資格を必要とする職種に限らず社会人の実務経験者を確保する。特に、職務において資格を必要とされる職種については、その目的に沿った試験内容を検討し、有資格者（資格取得見込みの者を含む）の確保に向けた採用を行う。

エ 任期付職員採用制度の活用

行政の高度化、専門化が進む中で、高度な専門的知識や経験を必要とする分野について、民間企業等経験者を任期付職員として採用し、その者が有する高度で専門的な知識経験又は優れた識見を活用することにより、円滑な行政サービスの提供に努める。

オ 役職定年後の職員の活用

公務員の定年延長に伴い導入された役職定年を迎えた職員については、それぞれの職員が有する長年にわたって培われた豊富な知識・経験を活用し、円滑な行政運営に寄与するように、技術の継承など適材適所に配置する。

(2) 人材の育成

市民の立場に立った行政に取り組むためには、旧来の固定的観念を打破し、職員の適性にあった人員配置を行い、複雑化、高度化した諸課題に対応できる高度で専門的な知識を持ちつつ、柔軟で創造的発想を持った職員を育成していく必要がある。このため、次の制度の導入と充実を図る。

ア 適材適所な人員配置

若手職員については、採用から管理職（副課長）になるまでの間を基礎的育成期間と位置付け、市行政の基本である市民窓口サービス部門を含め3部以上を経験させる。特に、採用後数年間については様々な部門の業務に従事させることにより、経験を蓄積させるとともに、本人の適性を見極め、適材適所な人員配置を行う。

また、中堅職員については、個々の適性を活かし、能力を最大限に発揮できるように、これまでの経験や意欲等を重視した人員配置を行う。

イ 研修の充実

(ア) 職場研修

職場は、職員の育成にとって最も基礎的な場であり、職員は仕事を通じて高度な知識や能力、経験を習得するとともに人間的に成長していくことが求められている。

管理監督者は、職場における人材育成が自らの責務であることを強く認識し、長期的な展望のもとで職員の能力向上を支援するとともに、職員同士が互いに切磋琢磨し、学び合う環境を醸成するため、職場研修の充実に努める。

個人及び職場全体のレベルを上げるために、報連相（ホウレンソウ）の徹底、情報の共有、重要事項の方針決定のために、適宜、職場会を実施する。

(イ) 職場外研修

職員が、業務における専門性を高め、多様化するニーズに応えるとともに社会の変化に的確に対応するため、効果効率的な職場外研修を実施し、職員が能力や意識の向上を実感できるよう努める。なお、職場外研修は、その実施方法により、**基本研修**、**特別研修**、**派遣研修**に分かれる。

基本研修は、新規採用職員研修から管理職昇任者研修までそれぞれの職位、経験年数等に応じ、職務の遂行に必要な知識を習得し、行政執行の円滑かつ効率的な運営に資するために階層ごとに実施する。

特別研修は、時代に即応した研修や、職員一人一人が様々な行政課題に対応できる能力を身に付けるために職に関係なく実施する。

派遣研修は、職員に必要な最新の情報、組織内で得られない高度な専門知識、技術や幅広い見識を養うため、市町村アカデミーや国際文化アカデミー等の研修機関等に積極的に職員を派遣する。

ウ 職員提案制度と職員表彰制度の活用

職員一人ひとりが、常に問題意識を持って各種課題の解決に向け率先して挑戦する意欲と姿勢を持ち、行政課題に自発的、積極的に関わる意識を醸成するため、職員提案制度を推進する。また、職員の意欲向上のため、優れた研究成果等の業務上の功績や職員の模範となる行為などに対し表彰を行う職員表彰制度を引き続き実施する。

エ 人事交流の検討・活用

行政能力の向上、人材の育成等のために行っている国・県等との人事交流については、今後も推進する。

オ デジタル人材の育成・確保

デジタル技術を活用した行政サービスや業務効率化を推進するためには、全ての職員がDXの重要性や価値、理念を理解し、デジタルリテラシーを向上させる必要がある。このため職員を対象としたDXに関する研修を、従来のオフラインによる集団研修だけでなく、オンライン研修やeラーニング等、様々な手法を用いて定期的を開催することで組織全体でのデジタル技術活用能力の向上を図る。

(3) 人材の活用

職員がその能力を十分に発揮できるよう、適材適所の配置を徹底する。このため、次の制度の導入、徹底を図る。

ア 広角的人事配置の推進

職員それぞれの能力・適性等に考慮しながら、幅広い部局を対象として配置する。

旧来の年功序列的固定観念から脱し、人事評価の結果、業績、能力等が高く評価された場合は、その能力に適した職への配置を行う。

イ 自己申告制度の充実

異動申告に対しては、本人の希望を尊重しつつ、所属長の意見、勤務状況、能力、適性、過去の職歴等を参考にして、市役所全体の人事配置の均衡を配慮して、異動に反映していくものとする。

ウ 希望降任降格制度の運用

本制度は、本人の申し出により、本人の家庭の事情、健康状態、適性等から現在の職務・職責を遂行することが困難であり、降任した職位・職種でならばその能力が発揮できると判断されるとき、降任・降格を可能とするために活用する。これにより、本人の心身の負担を軽減し、職務への意欲喚起を図る。

(4) 人事評価システムの活用

職員が、組織の中で高い士気とモラルを持って職務に取り組むためには、職員個々の職務業績に対する評価が正しく行われる必要がある。この評価の結果に基づき、人材を活用することが本市行政の発展にとって必要不可欠である。

人事評価制度を人事マネジメントの柱に据え、人事評価結果を活用した人事評価システムを確立し、職員の意識改革、人材育成を図る。

ア 人事評価制度の活用

人事評価は、平成29年度から全職員を対象に実施し、その結果を人材育成や処遇に反映するための仕組みを構築し、活用してきた。

公平・公正性、透明性を担保しながら、評価結果を処遇に反映するには、評価者の能力を高めるための研修を重ねるとともに、多方面からの評価の導入、評価者の説明責任を果たすための仕組みづくりなど「評価者の評価の正確さ」と「職員の納得性」の向上に努める。

また、被評価者との育成面談の効果向上を図るため、評価者への研修を実施していく。

なお、人事評価の対象となる会計年度任用職員についても、人事評価を任用や異動をはじめ給与等の処遇に活用する。

イ 人事評価制度の見直し

今後も本市を取り巻く環境は、常に変化していく。これらに対応するために、めざすべき職員像も変化していくことから、人事評価の内容を定期的な見直しを行う必要がある。

* 「人事マネジメント」とは

職員の採用から、異動、昇任・昇格、給与、研修、表彰等の人事諸制度を総合的に連携させた人材育成型の人事制度を総称したものの。

7 働きやすい職場環境づくり

仕事や生活に関する価値観が多様化しているなか、性別や年齢を問わず、全ての職員があらゆるライフステージに置いて継続して勤務できる職場環境を整備することは、人材育成を進めていくうえで、組織として大変重要である。職員が多様で柔軟な働き方を選択できるよう、業務の効率化と職員の意識改革を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働きやすい職場環境づくりを推進する。

(1) 心身の健康の保持増進

心身ともに健やかな状態で職務に取り組むことができるよう、定期健康診断や産業医の面接指導・こころの相談・カウンセリング・ストレスチェックの実施など各種相談体制の充実を図り、職員自身や各職場が主体的に心身の健康保持増進に取り組めるよう環境を整備する。特に、増加傾向にあるメンタルヘルス不調に対する取組を強化し、メンタルヘルス対策に積極的に取り組む。

(2) 年次有給休暇取得促進

職員の心身のリフレッシュや自己啓発活動、地域や家庭における行事等のため積極的な年次有給休暇の取得を推進する一方、それをバックアップする体制づくりを整える。

(3) 時間外勤務等の削減

職員の健康の保持や人材確保の観点から、長時間労働を是正したうえで、適時適切な行政サービスを提供するという役割を果たさなければならない。

そのため、超過勤務予定の事前確認等を徹底するなど、各職場においてマネジメントの強化を図り、職場全体として業務の削減・効率化に取り組んでいく。

(4) ハラスメントの防止

ハラスメントは、個人の尊厳や人格が傷つけられ、勤務意欲を低下させるだけでなく、職場環境の悪化をもたらし、効率的な行政運営に重大な影響を及ぼす問題である。

「新居浜市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき相談体制を整えるとともに、各種ハラスメントに対応するため、研修を通じた意識啓発、未然防止や対応手順の理解に努める。また、あらゆるハラスメントを容認しない組織の醸成に向けて、全ての職員が安心して働ける職場環境づくりを進める。

(5) イクボス宣言の実施

管理職員が部下の私生活とキャリアを応援するとともに、自分自身もワーク・ライフ・バランスを実践しながら、組織の目標を達成する「イクボス宣言」を毎年実施することにより、働きやすい職場雰囲気醸成を図る。

(6) 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など「職員のエンゲージメント」を把握することにより、組織力の向上、個人の意欲向上、職員の離職防止に繋げていくことが重要である。人事異動時の自己申告、人事評価開示時の所属長面談等を通じ、職員のエンゲージメントを定期的に把握しながら、職員の意欲向上に向けた取組に繋げる。

新居浜市人材育成基本方針（第3次改訂版）

平成18年 3月28日 策定

平成26年 4月 1日 第1次改訂

令和 2年 4月 1日 第2次改訂

令和 8年 4月 1日 第3次改訂

新居浜市総務部人事課

新居浜市一宮町一丁目5番1号

☎ 0897-65-1213

E-mail jinji@city.niihama.ehime.jp