

第2次伊奈町人材育成基本方針

令和8年10月

伊奈町

目 次

第 1	人材育成基本方針策定にあたって	……	1
1	人材育成基本方針策定の趣旨		
2	人材育成基本方針の位置づけ		
3	伊奈町の組織・職場における現状（職員アンケート結果）		
第 2	町の求める職員像	……	5
1	職員像		
2	職員に求められる能力		
第 3	人材育成の方策	……	9
1	能力開発のための職員研修の充実		
2	人事管理の方策		
3	職場環境の整備		
参考資料	職員アンケート結果	……	14

第1 人材育成基本方針策定にあたって

1 人材育成基本方針策定の趣旨

町では、平成18年に「伊奈町人材育成基本方針」を策定し、求める職員像や、職員に求められる能力などを明文化し、人事制度、研修制度等に反映してきたところです。その後、地方公共団体を取り巻く環境は大きく変化し、町においても人事行政を進める上で様々な対応が求められています。

近年、人口減少や少子高齢化の進展、行政ニーズの多様化・高度化、デジタル化の進展など、本町を取り巻く社会環境は大きく変化しています。こうした中であって、住民サービスの向上と持続可能な行政運営を実現するためには、職員一人ひとりの能力を高め、組織全体の力を向上させていくことがこれまで以上に重要となっています。

また、行政手続きのオンライン化や業務の効率化など、デジタルトランスフォーメーション（DX）への対応が求められており、デジタル技術を活用しながら課題解決を図ることのできる人材の育成が必要となっています。

さらに、職員の価値観や働き方の多様化、人材確保を取り巻く環境の変化などを踏まえ、職員が意欲と能力を発揮しながら成長できる環境づくりを進めていくことが求められています。

こうした状況を踏まえ、総務省が令和5年12月に策定した「人材育成・確保基本方針策定指針」を参考に、町における人材育成及び人材確保の基本的な考え方と方向性を明らかにし、計画的かつ効果的な人材育成を推進するため、「伊奈町人材育成基本方針」を策定するものです。

2 人材育成基本方針の位置づけ

本方針は、「伊奈町総合振興計画（令和7年度～令和16年度）」における「基本目標5 町民と共に発展するまちづくり」の実現に向けた施策として「効率的な行政運営の推進」にて位置付けられています。社会情勢の変化や多様化する町民ニーズに対応するため、職員の能力向上を目的とした各種研修を実施することや、職員にとって働きやすい職場の環境整備や働き方改革を推進し、組織体制の強化や質の高い行政サービスの提供を行うとあります。これらを着実に推進していくためには、職員の能力・資質の向上は不可欠であり、本方針はその根幹となるものです。

3 伊奈町の組織・職場における現状（職員アンケート結果）

社会情勢の変化や多様化する行政課題に的確に対応し、住民サービスのさらなる向上を図るため、今後求められる職員像や人材育成施策の方向性を把握することを目的として、全職員を対象とした人材育成に関するアンケートを実施しました。

本基本方針の策定に当たっては、これらのアンケート結果を踏まえ、職員一人ひとりの能力と意欲を最大限に引き出し、組織力の向上につながる人材育成施策を推進するための基礎資料として活用しました。

実施年月日	令和8年4月21日から令和8年5月22日まで
対象者	237人
回答数	男性90人 女性78人 合計168人
職位別	主事補・主事級61人、主任級22人、係長級24人、 課長補佐級30人、課長級以上、28人、その他3人

人材育成基本方針アンケート結果まとめ

○人材育成基本方針の認知状況

まず、現行の人材育成基本方針の認知度については、「知っている」又は「多少知っている」と回答した職員が約半数にとどまり、「あまり知らない」「全く知らない」と回答した職員も同程度存在しました。このことから、人材育成基本方針が職員に十分浸透しているとは言えず、今後は職員一人ひとりが理解しやすく、日々の業務や自己成長と結び付けて活用できる内容とする必要があります。

○求められる職員像・能力

今後の伊奈町職員に求められる能力としては、「住民目線に立った丁寧で誠実な対応力」が最も多く選ばれたほか、「変化に柔軟に対応し新しい取組に挑戦する姿勢」、「組織内外と連携し協力して業務を進める力」、「課題を発見し主体的に改善に取り組む力」などが上位を占めた。職員には従来の知識や経験だけでなく、住民ニーズを的確に捉えながら、変化に対応し、自ら考えて行動できる能力が求められていることがうかがえます。

○職員の仕事に対する意識

仕事に対する意識については、約9割の職員が仕事上の目標を持っており、約8割を超える職員が仕事にやりがいを感じていると回答しまし

た。しかし、目標・やりがいを持っていないと回答した職員も約1割を超えており、日々の業務が精いっぱい目標を持つことが難しいという意見もありました。総じて、職員の業務への意欲は総じて高い状況にあり、人材育成においてはこうした主体性や向上心をさらに伸ばしていく視点が重要であると考えられます。

○研修・能力開発に対するニーズ

研修制度については、現在実施している研修のうち、「職場外研修（彩の国さいたま人づくり広域連合）」及び「職場内研修」を有効と評価する回答が多くありました。一方で、今後必要な研修としては、「業務の専門性向上や課題解決・政策形成能力に関する研修」が最も多く、次いで「コミュニケーション能力向上」、「課題解決能力の向上」、「部下・後輩指導」、「メンタルヘルス」などが挙げられました。このことから、専門知識の習得だけでなく、課題解決能力や組織マネジメント能力、人材育成能力の向上を図る研修の充実が求められています。

また、能力開発を重点的に実施すべき職位として、「主事及び主任級」が最も多く選ばれ、次いで「新規採用職員」となりました。若手職員や中堅職員の育成を強化し、早い段階から組織を支える人材を育成していくことへの期待が大きいことが読み取れます。

○人事制度・キャリア形成

人事制度については、人事評価制度が適切に行われているか及び人事異動が適切に行われているかのいずれについても、「どちらでもない」とする回答が最も多く、肯定的な意見と否定的な意見が分かれる結果となりました。否定的な意見の中には、人事評価が給与面で反映されていないことや、係の仕事をしてながら適切な評価をできているか疑問といった意見が上がりました。職員の納得感や公平感を高めるため、人事評価の透明性向上や評価者の能力向上、適材適所の配置などについて継続的な改善が求められています。

昇格に対する意識については、「該当なし」が最も多く、管理職を目指さない職員も一定数存在していることが分かりました。一方で、係長級や統括監等の上位職を目指す職員も多く、職員のキャリア志向が多様化していることがうかがえます。昇格方法については、「人事評価」が最も支持されており、能力や実績を適切に評価する仕組みへの期待が高い結果となりました。

○働きやすい職場環境の整備

職場環境については、情報共有や協力体制について比較的肯定的な評価が多かったものの、ハラスメント対策、ワークライフバランス、メンタルヘルス対策については、「どちらともいえない」とする回答も多く見られました。仕事が縦割りとなっていて協力体制がとられていない、業務量に対して、人員不足のため休みを取ることが困難という意見もありました。職員が安心して能力を発揮できる職場環境の整備や、心身の健康を支える取組のさらなる充実が必要であると考えられます。

第2 町の求める職員像

1 職員像

町を取り巻く環境が大きく変化していく中で、こうした変化に的確に対応し、住民サービスの向上と持続可能な行政運営を実現していくためには、職員一人ひとりが能力を高め、その力を十分に発揮していくことが重要です。町では人材育成を進めるに当たり、職員一人ひとりが目指すべき姿として、次のとおり「町の求める職員像」を示します。

① 広い視野を持ち、課題を的確に捉える職員

社会経済情勢の変化や地域の状況を踏まえ、広い視野を持って行政課題を的確に捉え、主体的に課題解決に取り組むことができる職員。

② 住民に寄り添い、信頼される行政サービスを提供する職員

常に住民の立場に立って考え、住民ニーズを的確に把握するとともに、信頼される行政サービスを提供できる職員。

③ 組織や地域と連携し、協働により成果を生み出す職員

職員同士の連携を大切にするとともに、関係機関や地域との協働を通じて課題解決に取り組み、組織としての成果につなげることができる職員。

④ デジタル技術を活用し、業務改革を推進する職員

ICT やデータの活用などデジタル技術を積極的に取り入れ、業務の効率化や住民サービスの向上を図り、行政の DX を推進できる職員。

⑤ 高い倫理観と使命感を持ち、挑戦を続ける職員

公務員としての高い倫理観と使命感を持ち、前例にとらわれることなく新たな課題にも積極的に挑戦し、変化する社会に柔軟に対応できる職員。

⑥ 多文化共生と国際化に対応できる職員

外国人住民の増加や国際化の進展を踏まえ、多文化共生の視点を持ち、やさしい日本語、外国語及び ICT を適切に活用して、誰にでも分かりやすい行政サービスを提供できる職員。

2 職員に求められる能力

町の求める職員像を実現するため、職員には様々な能力の向上が必要です。研修等を通じて、これらの能力を総合的に育成していきます。

(1) 職員に求められる能力は、次のようなものが挙げられます。

1. 業務遂行力	職員が担当する業務を確実に遂行するための能力です。問題解決能力や業務の優先順位をつけて効率的に進める力が求められます。さらに、状況に応じて柔軟に対応し、計画通りに業務を完了させるための実行力も重要です。また、リスク管理や予想外の問題に対しても冷静に対応する力が求められます。
2. 対人関係力	職員が組織内外のさまざまな人々と円滑に連携し、共に成果を出すために必要な能力です。対話や意見交換を通じて相手の立場を理解し、適切にコミュニケーションを取ることが求められます。また、説得力や調整力、報告・連絡・相談の基本的な姿勢も重要です。
3. 政策立案力	地域や組織のニーズに応じた政策を立案し、実行に移すための能力です。地域課題や市民の声を踏まえ、データ分析や調査を基に政策案を作成し、予算編成や関係者との調整を行う力が必要です。さらに、実行可能な政策案を検討し、地域発展を促進するための視点が求められます。
4. リーダーシップ力	組織やチームを適切に管理・監督し、職員のモチベーションを引き出しながら業務を進める力です。指導力だけでなく、状況に応じた柔軟な対応能力や、部下の成長を促す支援能力が求められます。公平な評価や部下の意見を尊重し、組織全体の目標達成に向けて導く力が重要です。
5. 人材育成力	部下や後輩を育て、組織全体のスキルアップを促進する能力です。教育・訓練計画の策定や、成長をサポートする指導力が求められます。また、適切な人材配置を行い、各職員の強みを引き出すことが重要です。チーム全体のパフォーマンス向上を目指し、持続的なスキルアップに貢献することも大切です。
6. 自己成長力	職員が自らの能力を不断に向上させ、成長し続ける意欲を持つことは、組織全体の発展にとって不可欠です。自己成長力は、個人のキャリアアップのみならず、組織全体の変化への適応力を高め、変革の推進力となります。

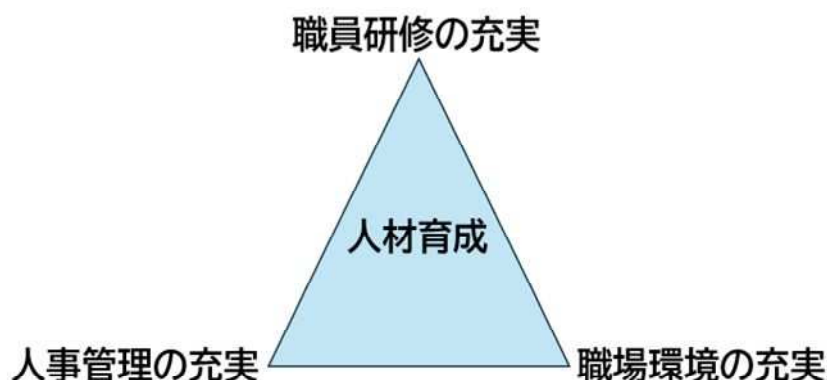
(2) 職員は職位に応じて求められる能力があります。

職位	求められる能力
統括監級	・組織マネジメント力 部局全体の方針を示し、組織力を最大限に発揮できるよう組織を統括します。 ・政策形成、意思決定力 社会情勢や地域課題を踏まえ、町の方向性を見据えた政策判断を行います。 ・組織間調整力 庁内外の関係機関との連携を図りながら、全体最適の観点で調整を行います。 ・人材育成力 職員の能力を引き出し、組織全体の人材育成を推進します。
課長級	・組織運営力 課の方針を明確に示し、業務を円滑に推進します。 ・政策立案力 課題を整理し、実効性のある施策を立案します。 ・調整、交渉力 庁内外の関係者と連携し、合意形成を図ります。 ・人材育成、指導力 部下の能力や意欲を引き出し、育成を図ります。
課長補佐級	・業務管理力 課長を補佐し、業務の進行管理や課題整理を行います。 ・政策推進力 施策を具体化し、円滑に事業を推進します。 ・組織調整力 課内外の調整を行い、円滑な業務運営を支えます。 ・指導、育成力 部下に対して適切な助言、指導を行います。
係長級	・業務遂行管理力 担当業務を適切に管理し、効率的に業務を遂行します。 ・課題解決力 現場の課題を把握し、解決に向けた対応を行います。 ・チーム運営力 係内の連携を図り、チームとして成果を上げます。 ・部下指導力 若手職員への指導や支援を行います。

主任級	・業務遂行力 担当業務を正確かつ効率的に処理します。 ・業務改善力 業務の見直しや改善に積極的に取り組めます。 ・協働、連携力 周囲と連携しながら業務を進めます。 ・後輩支援力 若手職員の育成やサポートを行います。
主事級	・基礎的実務能力 行政事務の基礎的な知識や制度を理解します。 ・理解、応用力 業務内容を理解し、状況に応じて適切に対応します。 ・コミュニケーション力 住民や職員と円滑に意思疎通を図ります。 ・主体的行動力 業務に主体的に取り組む、知識や経験を積み重ねます。
主事補級	・基礎知識習得力 行政事務の基本的な知識や制度を理解します。 ・正確な事務処理能力 指示を理解し、正確に業務を遂行します。 ・コミュニケーション基礎力 職場や住民との基礎的な意思疎通を行います。 ・学習、成長意欲 積極的に知識や技能を習得し、成長に努めます。

第3 人材育成の方策

目指す職員像の実現のため、町においては、職員の能力開発を図る「職員研修」、職員の能力や意欲を引き出す「人事管理」、職員が働きやすく能力を発揮できる「職場環境」の3つの視点から総合的に取組みます。



1 能力開発のための職員研修の充実

(1) 職場外研修の活用

職員の能力向上を図るため、外部研修プログラムを積極的に活用することが重要です。自治大学校や市町村アカデミーなど、公共団体が提供する研修に参加することで、行政に特化した知識や実務能力を高めることができます。また、民間の研修プログラムやオンライン研修、eラーニングを活用することで、時間や場所に縛られず、自分のペースで学ぶことが可能です。これにより、職員は最新の技術や経営戦略、業務管理スキルを習得でき、職務に即した実践力を強化できます。さらに、民間企業への職員派遣を通じて、他の業界での実務経験を積むことも、広い視野を養うために有効です。これらの外部研修を体系的に活用し、職員の多様なスキルを引き出すことで、組織の強化を図ります。

(2) 職場内研修の充実

職場内研修の充実とは、職員のスキルアップと組織文化の強化に直結します。特にオンデマンド研修の活用は、時間や場所に依存せず、柔軟に学べる環境を提供します。これにより、職員は自分のペースで専門知識

や業務スキルを深めることができます。また、職場内での研修を通じて、職員の意識改革と能力開発を進めることが重要です。意識改革には、変化に対応する柔軟な思考やチームワークを重視した研修を組み込み、組織全体の活性化を図ります。職場内での学びの機会を充実させることで、職員の意識向上と業務効率化を実現し、組織全体のパフォーマンス向上を目指します。

(3) 自己啓発学習の促進

自己啓発学習は、職員が自分のペースでスキルや知識を習得できる方法であり、個々のキャリアアップや業務効率向上に貢献します。そのため、資格取得の費用助成や人づくり広域連合等のeラーニングシステムを活用し、学びの機会を提供します。職員には、自己啓発を通じて得た知識や技術を業務に活かすことを奨励し、学びの成果が直接的に業務の質向上に繋がることを実感できるよう支援します。職員が積極的に学び続ける環境を整え、自己成長を習慣化することで、組織全体の能力向上にも繋げていきます。



2 人事管理の方策

(1) 人材の確保

職員採用は、人事管理の出発点であり、将来の行政運営を支えるために重要です。本方針で示す「職員像」の実現に向け、その姿にふさわしい意欲と能力、熱意、向上心を備えた人材の確保に努めます。

少子化の進展や民間企業との人材獲得競争の激化により、今後は優秀な人材の確保が一層重要となることから、採用試験制度や選考方法を継続的に見直し、公平性・客観性を確保しながら、人物重視の採用を推進します。

また、社会人経験者や専門的な知識・技能を有する人材など、多様な人材の採用を進めることで、組織力の向上を図ります。

さらに、学生から「働きたい自治体」として選ばれる町を目指し、インターンシップの積極的な受入れや内容の充実を図ることで、町政への理解を深める機会を提供するとともに、将来の採用につながる効果的な人材確保に取り組みます。

(2) 人事評価制度

人事評価制度は、職員一人ひとりの能力や実績を適切に評価し、その結果を人材育成や組織力の向上につなげていくための重要な仕組みです。評価にあたっては、公平性・透明性の確保に努めるとともに、評価結果を職員への指導や助言、能力開発につなげることで、職員の意欲向上と能力の発揮を図ります。

また、評価結果を適切に活用しながら、職員の強みや課題を把握し、組織として計画的な人材育成を推進していきます。

(3) 適材適所の人事配置

職員の能力や経験、適正を踏まえた適材適所の人事配置を行うことは、職員の能力を最大限に発揮させるとともに、組織全体の活性化につながる重要な取り組みです。

そのため、職員の職務経験や専門性、能力などを総合的に勘案しながら、計画的な人事配置を行うとともに、様々な分野の業務を経験できるよう配慮し、職員の視野の拡大や能力向上を図ります。

また、組織の状況や行政課題の変化にも柔軟に対応しながら、人員配置後も、その有効性や職員の成長度合いを定期的に検証・見直しを行い、

効果的な人事配置を進めていきます。

(4) 人を育てる人事管理

人材育成は研修だけでなく、日々の業務や職場における指導・助言を通じて行われるものであり、上司や先輩職員が職員の成長を支援する意識をもち、職場全体で人材を育てる風土づくりを進めていくことが重要です。

また、社会環境の変化や行政ニーズの高度化、さらにはデジタル技術の進展に対応するため、職員が新たな知識や技能を習得するリスクリングを推進します。

そのため、職員一人ひとりが主体的に能力開発に取り組むことができるよう適切な助言や支援を行うとともに、職員の挑戦や成長を後押しする人事管理を推進し、組織全体の人材力の向上につなげていきます。

さらに、メンター制度を通して、経験豊富な職員が新入職員を個別に指導することで、個々の成長を支援するとともに、職場内の連携を強化します。

3 職場環境の整備

(1) 働きやすく活力ある職場環境づくり

職員が意欲を持って業務に取り組み、その能力を十分に発揮するためには、風通しの良い職場環境を整えることが重要です。職員同士が円滑にコミュニケーションを図り、互いに協力しながら業務を進めることができる職場づくりを推進します。

また、ハラスメントの防止や職場内の相互理解の促進などに取り組み、安心して働くことができる職場環境の形成を図ります。



(2) 仕事と生活の調和の推進（ワーク・ライフ・バランス）

職員が意欲を持って長く働き続けるためには、仕事と家庭生活の両立を図ることが重要です。そのため、年次有給休暇の取得促進や時間外勤務の縮減などに取り組み、職員が心身の健康を維持しながら働くことができる環境づくりを進めます。

また、育児や介護など多様なライフステージに応じた働き方を支援し、誰もが働きやすい職場づくりを推進します。

(3) 職員の健康保持とメンタルヘルス対策の推進

職員が心身ともに健康な状態で業務に取り組むことは、安定した行政運営のためにも重要です。そのためには、職員健康相談・支援事業の促進やストレスチェックの実施などを通して、職員の健康管理の充実を図り、職員が安心して働くことができる職場環境の整備を進めます。

(4) DX の推進

今後、生産年齢人口が減少していくことから、多様化・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを持続的に提供していくためには、DXを推進し、業務の必要性や進め方を抜本的に見直すとともに、限られた人的資源を最大限に活用できる組織づくりが求められます。

そのため、職員一人ひとりがデジタル技術やデータを活用する知識・技能を習得し、業務改善や新たな行政サービスの創出につなげることができる人材の育成を進めます。

さらに、職員がデジタル技術を活用した業務改善に主体的に挑戦できる風土を醸成し、職員でなければ担うことのできない企画立案や政策形成、住民対応などの付加価値の高い業務に注力できる組織を目指します。

参考資料 職員アンケート結果

問 1 伊奈町人材育成基本方針（平成 18 年度策定）を知っていますか。

知っている	49 人
多少知っている	32 人
どちらでもない	7 人
あまり知らない	54 人
全く知らない	26 人

問 2 今後、伊奈町職員に求められるものは何だと思いますか【複数選択可】

住民目線に立った丁寧で誠実な対応力	120 人
専門知識・業務知識を高め続ける向上心	88 人
課題を発見し主体的に改善に取り組む力	93 人
組織内外と連携し協力して業務を進める力	102 人
法令遵守と高い倫理観・公務員としての自覚	73 人
変化に柔軟に対応し新しい取組に挑戦する姿勢	115 人
限られた時間・資源の中で成果を出す業務遂行力	92 人
その他	5 人

問 3 あなたは現在の仕事に目標を持っていますか

持っている	149 人
持っていない	19 人

問 4 あなたは現在の仕事にやりがいを感じていますか

感じている	76 人
まあまあ感じている	64 人
あまり感じていない	23 人
感じていない	5 人

問5 現在実施している研修について、有効であると思うものを選択してください【複数選択可】

職場内研修	109人
職場外研修(彩の国さいたま人づくり広域連合)	117人
市町村アカデミー	33人
その他	27人

問6 職員の育成のために、どのような研修が必要と考えますか。【複数選択可】

業務の専門性向上に関するもの	118人
課題解決・政策形成能力の開発・向上	84人
コミュニケーション能力開発・向上	91人
パソコンスキル	63人
部下・後輩指導	76人
プレゼンテーションスキル	37人
メンタルヘルス	75人
その他	13人

問7 職員の能力開発をより効果的に行うためには、どの職位での研修を重点的に実施すべきと思いますか

新規採用職員	31人
主事及び主任級の職員	90人
係長級の職員	27人
課長補佐級の職員	11人
課長級以上の職員	9人

問8 人事評価制度について、適切に運用されていると思いますか

そう思う	49人
多少思う	28人
どちらでもない	54人
あまり思わない	24人
全く思わない	13人

問 9 人事異動などの職員配置は適切に行われていると思いますか

そう思う	32人
多少思う	28人
どちらでもない	59人
あまり思わない	35人
全く思わない	14人

問 10 あなたは、どの職位まで昇格を目指していますか

係長（4級職）	36人
課長補佐（5級職）	21人
課長（6級職）	23人
統括監等（7級職）	34人
該当なし	54人

問 11 昇格方法については、どのような方法が良いと思いますか

昇格試験	53人
特定研修の履修	21人
人事評価	69人
一定の経験年数	25人

問 12 あなたの職場の現状について、情報の共有や協力体制が整っている職場ですか

まったくその通り	45人
まあその通り	62人
どちらともいえない	44人
あまり当てはまらない	16人
まったく当てはまらない	1人

問 13 あなたの職場の現状について、ハラスメントに関する研修や体制は整っていると思いますか

そう思う	59人
多少思う	35人
どちらでもない	45人

あまり思わない	16人
全く思わない	13人

問14 あなたの職場の現状について、ワークライフバランスが整っている職場ですか

まったくその通り	31人
まあその通り	51人
どちらともいえない	57人
あまり当てはまらない	24人
まったく当てはまらない	5人

問15 あなたの職場の現状について、メンタルヘルスに関する研修や体制は整っていると思いますか

そう思う	47人
多少思う	45人
どちらでもない	58人
あまり思わない	17人
全く思わない	1人

第2次伊奈町人材育成基本方針

令和8年(2026年)10月

発行:伊奈町総務課