



「さつま町職員人財マネジメント基本方針」の概要（令和7年3月改定）

1 改定の背景

本町では、「人材育成基本方針」を平成18年3月に策定し、職員の人材育成に取り組んできました。しかしながら、策定後19年が経過する中で、働き方の多様化、定年の段階的な引上げ、専門職の人材不足、会計年度任用職員制度の施行など、外部環境のみならず、職員を取り巻く内部環境にも大きな変化が生じています。また、令和5年12月に国から新たに「人材育成・確保基本方針策定指針」が示されたことを踏まえるとともに、職員を人的財産（人財）と捉え、時代の要請に応じた方針とするため、前方針の内容を踏襲しながら、一部を改定するものです。

2 主な改定ポイント

● 職員が果たすべき役割と求められる能力

職位ごとの果たすべき役割と求められる能力を新たに設定しました。特に、係長職以上の職についてはマネジメント能力、コミュニケーション能力の重要性を明記しました。

併せて、定年引上げ職員及び再任用職員並びに会計年度任用職員についても役割、必要な研修等を明確化しました。

● 施策の具体的な方策

「職員研修」、「働く環境の整備」、「人事管理」の3つの視点について具体的な内容を示す前方針からの形式を踏襲しつつ、現在抱える行政課題や内部環境の変化に対応できるよう内容を一部追加修正しました。

- ・デジタルリテラシー、スキルの向上のための取組
- ・メンター制度の活用
- ・エンゲージメントの向上の取組
- ・人材確保戦略の見直し
- ・ジョブローテーションの設定、研修履歴の活用 等

3 人財マネジメント基本方針の全体像

○基本方針改定の背景と基本的な考え方

人財マネジメントに係る主な課題	● デジタル社会への対応 ● 多様な人財の確保 ● 職場エンゲージメントの向上
地方行政に求められるもの	● 町民サービスの質の向上 ● デジタル社会への適応 ● 危機管理能力の強化 ● 地域との連携強化

○人財育成の基本理念

求められる職員像	● 町民感覚を有する職員 ● チャレンジ精神を有する職員 ● 経営感覚を有する職員 ● 豊かな人間性を有する職員
----------	--

○施策の具体的な方策

意欲と能力を高める職員研修	● 自己啓発の促進 ● OJTの推進（職場内研修） ● Off-JTの推進（職場外研修）
能力を発揮できる職場風土の醸成	● ワークライフバランスに配慮した職場環境の整備 ● 誰もが働きやすく、活気のある職場環境の整備 ● 心身の健康づくりの充実
意欲と能力を引き出す人事管理	● 職員採用と人材確保 ● 多様性を活かした人事管理 ● 人事評価制度の確立