

八女市人材育成計画

③ 人材育成実施計画

(令和 7 年度)

1 人事制度

番号	項目	内容
(1)	人事評価	人事評価制度を人材育成の観点から有効活用します。上司と部下の面談を通じて組織目標・個人目標を明確にし、職員のモチベーション向上を図ります。公平性・納得性確保のための研修を実施します。
(2)	職員採用	時代の変化に対応した試験制度の見直しを検討します。公務適性とコミュニケーション能力及びストレス耐性を備え、自ら成長する資質を備えた人材確保をめざします。
(3)	ジョブ・ローテーション	ジョブ・ローテーションにより、異なる職務分野をバランスよく経験させることで人材育成を図ります。特に、採用後間もない職員は、計画的に職務経験を積ませ、基礎能力の養成を行います。
(4)	自己申告制度	職員の職務への意欲を向上させ一層の組織の活性化につなげるため、自己申告制度を活用します。
(5)	服務規律の確保	「八女市職員の倫理確立に関する要綱」に規定する倫理行動基準の周知等により、職員の意識向上を図り、市民の信頼を確保します。

2 研修制度

番号	項目	内容						
(1)	自己啓発の支援	自己学習に関する情報提供に努め、政策研修、職員提案制度等を推進します。また、効果的な自主研修活動への支援策について研究します。						
(2)	職場研修 (OJT) の推進	職場研修 (OJT) は、「職場で人を育てる」という意識を持つことが重要です。各職場が人材育成を一つの業務として位置づけ、職場によって人材育成に差が出ないように人事評価とも連動しながら、職場研修を推進します。						
		区分			テーマ	対象者	日程	会場・講師
		ア 集合研修	(ア) 階層別研修	a 新規採用職員研修	市長講話		令和7年4月1日	市長
					副市長講話 (担当部門概要説明)		令和7年4月初旬	両副市長
					基礎研修① (文書事務、情報管理)		令和7年4月下旬	総務課 D X 推進室
					基礎研修② (人事、財政)		令和7年4月初旬	人事課 財政課

(3)	職場外研修(Off JT)の推進			コミュニケーション能力向上研修	新規採用職員	令和7年4月初旬	外部講師
				プレゼンテーション研修①(班別研究)		令和7年9月～令和8年2月	自主研究
				プレゼンテーション研修②(プレゼン技法研修)		令和7年10月	外部講師
				プレゼンテーション研修③(研究成果報告会)		令和8年2月	市三役部課長
				人権・同和問題研修		令和7年4月初旬	人権・同和教育課
				人事評価研修		令和7年4月 令和8年1月	外部講師
				消防業務体験研修		令和7年11月	八女消防本部
				福岡県市町村職員研修所研修(新規採用職員研修)		令和7年4月～(前期)／令和7年9月～(後期)	福岡県市町村職員研修所
			b 一般職員研修	一般職員研修	5年目職員	令和7年6月	福岡県市町村職員研修所
				交通安全対策研修	非役付職員(主任未満)	令和7年10月	外部講師
				メンタルヘルス研修		令和7年11月	外部講師
			c 役職職員研修	防災研修(講演会)	役付職員(主任以上)	令和7年4月	農業活性化センター
				メンタルヘルス研修		令和7年11月	外部講師
				人事評価制度研修(評価者研修)		令和8年1月	外部講師

		(イ) 一般研修	a 全職員研修	課題研修	全職員	令和7年9月	外部講師	
			b 人権・同和問題研修 男女共同参画研修	人権課題研修	全職員	令和7年7月～ 令和7年12月	おりなす 八女	
				人権・同和問題研修 会	5年目、20年 目職員	令和7年11月	隣保館、 集会所	
				男女共同参画研修	採用2年目	令和7年5月	クローバーブ ラザ(春日市)	
		(ウ) 特別研修	法制執務研修	希望者等 (20人程度)	令和8年1月	外部講師		
			政策法務研修	希望者等 (20人程度)	令和8年1月	外部講師		
		イ 派遣研修	(ア) 福岡県市町村職員研修所研修					120人派遣予定
			(イ) 市町村職員中央研修所、 全国市町村国際文化研修所研修					3人派遣予定
			(ウ) 自治大学校研修					1人派遣予定
			(エ) その他の派遣研修					10講座程度予定
ウ 研修成果の職場への還元						研修受講報告書の回覧、職場 報告等による研修成果の還元 を推進します。		

※「デジタル人材育成の研修」については、DX推進室と連携して実施します。

3 職場環境

番号	項目	内容
(1)	職員の意識向上の推進	職員の意識向上を図るため、職場研修、職場外研修を充実し、自ら課題に挑戦するという意識をもった職員を育成します。
(2)	組織目標の明確化	各部・課(室・局)方針に基づき、業務の方向性を示す明確な組織目標の達成に向け職務に専念します。 人事評価の目標管理において組織目標に沿った個人目標を設定します。
(3)	コミュニケーションの活性化	朝礼及び終礼を通じた職場ミーティングの開催により、情報の共有化を推進します。 人事評価の面談において上司と部下とのコミュニケーションを図り、職員の能力開発、人材育成の支援を行います。
(4)	職場のサポート体制	労働安全衛生管理体制を充実し、心の健康を保つために、メンタルヘルス対策を実施します。 セクハラ・パワハラなどハラスメント対策を実施します。 年次有給休暇取得を促進するなど、ワーク・ライフ・バランスの取組を推進します。
(5)	女性職員の活躍の推進	女性職員の活躍の機会拡大に向け、「八女市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、女性職員の採用・登用、仕事と家庭の両立、労働環境の整備に取り組みます。