

恩納村人材育成基本方針

～村民と共創する未来のための「人財」戦略～

平成 27 年 10 月 28 日 策定

令和 8 年 4 月 1 日 改訂

はじめに

少子高齢化の進展やデジタル社会への移行など、自治体を取り巻く環境が激変する中、複雑・高度化する行政課題に的確に対応していくことが求められています。恩納村が将来にわたり持続可能な行政運営を行い、質の高いサービスを提供し続けるためには、最大の経営資源である「職員」の能力を最大限に引き出すことが不可欠です。

本方針は、平成 27 年の策定から 10 年以上が経過し、社会情勢の変化や定年延長等の制度改正への対応が求められています。恩納村第 6 次総合計画の基本目標 7「村民と築く持続可能な村」の実現に向けて、職員を村の未来を創る「人財（人的資本）」と位置づけ、採用から育成、評価、職場環境整備までを一体的に推進するものです。職員の成長と生産性の向上が、村民の幸福と村の発展に直結するという考えのもと、透明性をもって本方針を改訂しました。

第 1 章 人材マネジメントの理念

【理念】成長の先に、広がる笑顔と元気な恩納村

本村における人材育成の目的は、職員が自ら学び成長することと、その成長を育む組織となることです。職員一人ひとりがプロフェッショナルとして能力を発揮し、いきいきと働くことが、行政の生産性向上やイノベーションを生み出し、結果として村民や事業者への還元につながります。

※本取組は、SDGs（持続可能な開発目標）の理念とも共通し、誰一人取り残さない地域社会の実現に貢献します。



第2章 めざす職員像と行動指針

村民や事業者から信頼され、共に恩納村の未来を切り拓くため、以下の職員像と行動指針を定めます。

【めざす職員像】

地域を愛し、村民と共に歩む職員	日ごろから地域に関わり、多様な声に耳を傾け、村民や事業者との対話と協働により、地域の魅力を高め課題を解決できる職員
コスト意識と経営感覚を備える職員	限られた財源や時間を意識し、最大限の効果につながる創意工夫をもって、的確に事務事業の優先順位を判断できる職員
未来を拓く変革型職員	デジタル技術の活用や柔軟な発想で、前例にとらわれることなく果敢にチャレンジし、変化に適応できる職員

【行動指針】

1. 全体の奉仕者としての自覚と責任を果たす
2. 常に「誰のための仕事か」を問い、目的意識を持ってチームワークで業務に臨む
3. 変化を恐れず能力開発のために日々学び、実践し、組織一体で成長し続ける

第3章 戦略的人材マネジメントの4本柱

組織目標の達成と行政サービスの向上を実現するため、以下の4つの施策を連動させ、PDCAサイクルを回します。

1. 人材確保（多様な知見の獲得と適正配置）

- 採用戦略と情報発信

求める人材像を明示し、公務で働く魅力や具体的な業務内容を効果的に発信することで、優秀な人材を安定的に確保します。

- 多様な人材の登用

複雑化する課題に対応するため、民間企業経験者などの多様で専門的な能力を持つ人材の採用や、障害のある職員が能力を発揮できる雇用を推進します。

- 計画的な配置

職員一人ひとりのキャリアビジョンを尊重し、適材適所のジョブローテーションにより、組織力の最大化を図ります。

2. 人材育成（専門性の向上と自律的キャリアの支援）

- 自己啓発（Self-Development）の支援

職員の自発的な学習を能力開発の原点とし、学習環境の整備を通じて主体的なキャリア形成を支援します。

- デジタル人材の育成

行政のDX（デジタルトランスフォーメーション）を推進するため、デジタルツールを活用できる人材や、組織全体をリードするDX推進人材を計画的に育成します。

- 現場力（OJT）と外部知見（Off-JT）の融合

日常業務を通じた実践的な指導を強化するとともに、民間企業や他自治体等への派遣研修を通じ、幅広い視野とネットワークを持つ人材を育成します。

3. 人事評価（納得性の高い評価とフィードバック）

- 目標管理と業績評価の厳格化

人事評価制度について、今後は成果へのコミットメントをより重視した運用へと深化させ、高い業績を上げる職員はさらに力を発揮できるよう支援する一方、期待される役割を果たせていない職員に対しては、指導や育成を基本としつつも、改善が見られない場合には厳格な措置を講じ、行政組織としての生産性向上と持続可能な業務遂行体制を整備します。

- 育成ツールとしての活用

評価結果のフィードバックや面談を通じ、職員の強み・弱みを客観的に共有し、一層の能力開発とモチベーション向上につなげます。

4. 職場環境づくり（エンゲージメントと生産性の向上）

- ワーク・ライフ・バランスの実現

柔軟な働き方の推進や時間外勤務の縮減に取り組み、仕事と生活の両立を支援します。

- 心理的安全性と風通しの良い組織

職員が安心して意見を言える環境を整え、多様な価値観を認め合うダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を推進します。

- 健康経営の推進

ハラスメント対策やメンタルヘルス対策を強化し、心身ともに健康で高いパフォーマンスを発揮できる職場環境を維持します。

第4章 推進体制と村民への約束

本方針の実効性を高めるため、管理職・人事担当・各部署が一体となって人材マネジメントを推進します。また、社会情勢や行政課題の変化に応じて柔軟に方針の見直しを行います。

恩納村は、職員の成長への投資は「地域への投資」と確信し、これからも村民の皆様の期待に応える質の高い行政サービスを提供し続けることをお約束します。