

人材育成ガイドブック

沖縄県与那原町 地方創生人材育成伴走型支援事業

1. 取組の経緯

沖縄県与那原町は、職員の働きがい向上と地域住民との協働による地域課題解決を重要なテーマとする。兼任業務による業務量増加、多様化する住民ニーズへの対応スキル不足、研修機会確保の困難、さらには業務多忙や予算制約による改善提案がしにくい職場環境という課題を抱えていた。

この状況改善と町全体の活性化のため、人材育成は不可欠と判断。令和4年度にアクションプランを作成し、地域課題への対応、職員の Well-being（心身の健康や働きがい）向上を目的とした。具体的には、コミュニケーション力、マネジメント力、問題解決能力といった職員の専門能力と、住民と協働して持続可能なまちづくりを推進できる組織像を掲げる。通常業務知識・経験、住民ニーズ理解、施策立案能力の向上、自ら課題意識を持ち業務改善・働き方工夫、マネジメント力発揮、そして円滑なコミュニケーションと率直な意見交換ができる組織を目指す。

2. 取組内容

与那原町では、地域活性化センターの地方創生人材育成伴走型支援事業を活用し、アクションプランに基づき、各年度で段階的な人材育成プログラムを実施した。

(1) 令和5年度の取組内容：コミュニケーション能力と地域協働の基盤構築

初年度の令和5年度は、職員の Well-Being 向上とコミュニケーション能力、地域協働の基盤構築に重点を置いた。

・基礎研修

「Well-Being な働き方」をテーマに全3回の研修を実施。Well-Being を高める5つの要素、人との接し方、コミュニケーション力、ファシリテーション能力を学習した。参加職員からは研修内容の実践によるポジティブな変化が見られた。

・応用研修

「対話による地域資源を活かした Well-Being なまちづくり」および「明日から使える伝わるデザイン」研修を実施。住民との協働に必要な対話力、発想力、情報発信のテクニックを習得した。

これらの研修は個人・グループワークを多く取り入れ、職員間のコミュニケーション促進に貢献。しかし、業務多忙による研修参加の困難や、研修を受けやすい環境づくりが今後の課題として認識された。

(2) 令和6年度 of 取組内容：管理職マネジメント力の強化とハラスメント対策
令和6年度は、前年度のフィードバックと管理職の課題認識を踏まえ、管理職のマネジメント能力向上とハラスメント対策を拡充した。

・管理職マネジメント研修

マネジメントにおけるコミュニケーションの重要性を再認識。部下への適切な指導とコミュニケーション手法を学習。ハラスメントを意識しすぎるあまり部下への適切な指導が困難になっているとの声に対応するため、ハラスメントの正しい理解と効果的なコミュニケーション手法を習得した。

・ハラスメント防止研修

ハラスメントの概要、種類、具体的な事例を交えながら意識啓発を実施。管理職39名が研修に参加し、上司・部下双方のハラスメント意識の醸成を促進した。研修後には、管理職のハラスメントに対する意識が高まり、上司からのパワハラだけでなく、部下からのハラスメントも事例を通じて意識化されたという効果も確認された。

・人事評価を活用した人材育成研修

人事評価制度が職員の処遇や成長に結びついていないという課題を解決するため、評価を効果的に活用する研修を実施。職員40名が研修に参加した。特に管理職には評価者としての役割と責任を明確化。職員のモチベーション向上と組織力強化に向けた目標設定やフィードバックの重要性を学習し、評価を個人の振り返りや次への行動に繋げることへの理解を深めた。

(3) 令和7年度 of 取組内容：全職員を対象としたハラスメント・カスハラ対策と人事評価制度の活用

最終年度の令和7年度は、これまでの研修成果と職員からのニーズを踏まえ、全職員を対象とした研修を強化した。

・行政対象暴力（カスハラ）防止研修

窓口業務や電話対応において生じる対応困難な事案が増加傾向にあることを踏まえ、カスハラ対策研修を実施。職員44名が研修に参加。カスハラとは何か、具体的な対応策、チームとしてのサポート体制構築、折衝力を学習。町長

も研修に参加し組織全体の意識向上を促した。

- ・ハラスメント防止研修

ハラスメントの概要や具体的な事例を通じて理解を深めた。上司・部下双方のハラスメント意識を醸成した。職員 23 名が研修に参加。

- ・人事評価を活用した人材育成研修

前年度に引き続き、人事評価に関する研修を実施。職員 76 名が研修に参加。評価を個人の成長と組織力向上に繋げるための目標設定の重要性を再確認。評価者と被評価者双方の理解を深め、制度が職員の意識向上とモチベーションアップに真に貢献するよう、定着と深化を図った。

3. 担当者所感

多岐にわたる研修を通じ、職員一人ひとりの Well-being への意識向上、管理職層のマネジメント能力、そしてハラスメント対策や人事評価の適切な運用など、組織の土台となる大切な能力が培われたのではないかと思う。

業務遂行能力の向上はもちろんのこと、心理的安全性が確保された働きやすい職場環境づくりこそが、職員の能力を最大限に引き出し、ひいては地域住民との協働を通じた課題解決に繋がるのだと改めて感じた。

今後も、職員研修を継続し、地域住民と協働して地域課題を解決するスキルを備えた人材の育成が行われることを期待している。



行政対象暴力（カスハラ）対応研修

人事評価を活かした人材育成研修

執筆者 地域活性化センター 企画・人材育成グループ 井上 智貴

(あいおいニッセイ同和損害保険株式会社より派遣)