

川 南 町

人材育成・確保基本方針

令和6年3月改訂

目 次

1	人材育成基本方針改訂趣旨	- 2 -
2	行政を取り巻く環境	- 3 -
3	人材育成・確保の必要性	- 3 -
4	求められる職員像（人材育成の目標）	- 4 -
	（1） 住民の立場に立ち、高いレベルの職務遂行能力を持つ職員	- 4 -
	（2） 自ら考え、調査し、行動できる職員	- 4 -
	（3） 川南を愛し、全体の奉仕者としての高い倫理観を持ち、心身ともに健康な職員	- 4 -
5	職位に応じて求められる役割	- 5 -
6	職位に応じて求められる能力	- 6 -
7	職員の能力を引き出す人材戦略	- 7 -
	（1） 人材の育成	- 7 -
	ア 人を育てる人事管理	- 7 -
	イ 人材の育成プログラムの整備	- 9 -
	ウ 人材の育成手法の充実	- 9 -
	（2） 人材確保	- 10 -
	ア 公務の魅力の発信	- 10 -
	イ 多様な試験方式の工夫	- 11 -
	ウ 多様な人材の採用	- 11 -
	エ 外部人材の活用	- 12 -
	（3） 職場環境の整備	- 12 -
	ア 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備	- 12 -
	イ 働きやすい職場の雰囲気整備	- 13 -
	ウ 職員のエンゲージメントの把握	- 13 -
8	デジタル人材の育成・確保	- 14 -
	（1） 趣旨	- 14 -
	（2） 求められるデジタル人材	- 14 -
	ア 高度専門人材	- 14 -
	イ DX推進リーダー（DX推進チームメンバー）	- 14 -
	ウ 一般行政職員（推進メンバー）	- 14 -
	（3） 求められる人材のレベルごとの育成・確保目標	- 15 -
	ア 高度専門人材	- 15 -
	イ DX推進リーダー（DX推進チームメンバー）	- 15 -
	（4） 求められるデジタル人材の育成・確保	- 15 -
	ア 高度専門人材	- 15 -
	イ DX推進リーダー（DX推進チームメンバー）	- 15 -
	ウ 一般行政職員（推進メンバー）	- 15 -
	（5） 人材育成・確保に係る実施体制の構築	- 15 -

1 人材育成基本方針改訂趣旨

人材育成基本方針は、策定から10年以上が経過し、少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少をはじめ、個人のライフプラン・価値観の多様化、大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展等によりわが町を取り巻く状況が大きく変化してきています。また、今後、若年労働力の絶対量が不足し、経営資源が大きく制約されること等が想定される中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、人材育成・確保の重要性は従前にも増して高まっています。特に、行政のデジタル化による省力化・生産性の向上や新しい公共私間の協力関係の構築、それらを支える人材の育成・確保が急務です。

また、近年、デジタルトランスフォーメーション（DX）への対応や大規模災害・感染症、公共インフラの老朽化、こども・子育て施策の充実など、足下の喫緊の課題に対応する中で、深刻な専門人材の不足に直面しています。大きく変化していく行政課題に対応するための人材育成や、外部人材の活用や広域での確保も含めた多様な人材の確保も重要です。さらに、働き手側の価値観の変化とも相まって、職員の能力を最大限に引き出し、職員一人ひとりがやりがい・成長実感を得られ、多様な働き方を受け入れる職場環境づくりが必須となっています。

平成24年度策定の人材育成基本方針における組織経営に当たっての経営資源である「人・物・金・情報」の内“人”については、職員一人ひとりの能力を伸ばしていくことで増やすことができ、地方自治体にとって、“人”こそが自ら改善することのできる最大の経営資源であるという認識の下で、職員が能力を向上させ、最大限に発揮することが、行政効率及び価値を向上させ、住民サービスにつながるという考えを継承しつつ、前記の課題等への対応に留意するとともに、「人材育成」のみならず、「人材確保」や「職場環境の整備」を図るという総合的な観点から、改訂することとしました。

2 行政を取り巻く環境

社会環境の変化に伴い、自主財源の確保、歳出の削減、職員数の削減など、より効果的、かつ、効率的な行政運営の推進が求められています。さらに、高齢化の更なる進展、防災や感染症対応など社会課題の複雑化、町民の価値観が多様化する中では、画一的な施策展開を見直す必要が生じています。

また、業務委託の推進、会計年度任用職員等の活用拡大、職員の定年年齢の段階的引上げ、育児等のため時間的制約のある職員など、公務を支える職員も多様化し、職場環境も大きく変化しています。

加えて、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍に関する法律」の趣旨に則り、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保し、男女ともに能力と個性を十分に発揮できる職場環境を構築することや、デジタル技術及びデータを活用した業務プロセス・サービスの変革が必須とされています。

3 人材育成・確保の必要性

行政課題の複雑化・多様化に伴い、職員に求められる能力はより専門化・複雑化しています。一方で、職員数の削減が進むとともに、本庁職員を志望する人材の減少も進んでおり、これらの状況に柔軟に対応するためには、職員の能力の一層の向上を図り、その有する可能性・能力を最大限引き出していくことや外部人材の活用、広域での確保も含めた多様な人材の確保も必要であり、これまで以上に積極的に人材育成・確保に取り組むことが必要となっています。

とりわけ、デジタル技術の活用は、行政においても必要不可欠のスキルとなっているため、改めて職員のリスキリング（学びなおし）が必要となってきています。さらに、地域住民、企業などの多様な主体との連携や調整する能力を身につけるには、経験を学びに変えていくことが必要となります。これらをふまえて、人材育成・確保は意図的・計画的に行う必要があります。

そういったことから、町政運営の基礎となる個々の職員及び職場全体の力を向上させるため、自主的・主体的に行動することができる職員の育成を進めるとともに、複雑化・多様化する行政課題にも対応できる専門性や行動力のある職員を育成する必要があります。また、職員が能力を高め、組織の中で持てる能力を発揮し、意欲を持って仕事ができるよう管理監督者のマネジメント能力の向上を図ることも重要となっています。

4 求められる職員像（人材育成の目標）

地方分権・人口減少時代の地方自治の担い手である職員には、高いレベルの職務遂行能力が必要です。しかし、単に正確・迅速に事務処理を行うだけの職員では、この激動期を乗り切ることはできません。環境の変化に柔軟に対応し、課題に対し「考える職員、調査する職員及び行動する職員」が求められています。

また、特に管理職においては、「職場環境の整備」を主体的に担うという立場から、「組織マネジメント（組織が効率的に、かつ、円滑に業務を行えるように組織を管理）できる職員」が求められています。

さらに、大前提として、町政の主役は住民であることを認識し、全体の奉仕者として公共の利益のために高い倫理観を持って職務に取り組む必要があります。

----- 川南町職員のあるべき姿 -----

- (1) 住民の立場に立ち、高いレベルの職務遂行能力を持つ職員
 - 住民の立場に立ち、迅速かつ正確に業務を遂行するとともに、適切な情報公開を行い、説明責任を果たす職員
 - いつでも住民に説明できるように、担当業務の目的、効果、費用及び根拠となる法令などを十分に理解して業務を行う職員
 - 担当業務の専門的知識や技術の習得はもちろんのこと判断力、政策形成能力、折衝能力、調整能力、予想困難な事態に柔軟に対応する能力など様々な能力を身につけた職員
- (2) 自ら考え、調査し、行動できる職員
 - 自ら課題を発見し、その解決策を考え、行動する職員
 - 「事なかれ主義」「前例踏襲主義」「先送り主義」を排除し、広い視野と豊かな創造力、先見性、コスト意識やサービス精神といった経営感覚を持ち、時代の要請に適合した政策に果敢にチャレンジする職員
- (3) 川南を愛し、全体の奉仕者としての高い倫理観を持ち、心身ともに健康な職員
 - 川南を愛し、全体の奉仕者として、誇りと自覚を持ち、公私にわたり高い倫理観を持つ職員
 - 常に清潔な身だしなみを心がけ、住民に対しさわやかな対応を心がけるとともに、自らの行動が町の信頼・信用に大きな影響を与えることを常に自覚し、法令を遵守する職員
 - 全体の奉仕者として、持てる力を発揮するため、生活習慣及び精神面の健康に配慮し、自己管理を行うことのできる職員

5 職位に応じて求められる役割

職 位	役 割
【課長級】 課 長 事務局長	～政策及び事務事業の方向性を決定・指揮する職員～ ・全体の奉仕者として、高い倫理感を有し、課の課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行する。 ・所管行政を取り巻く状況を的確に把握し、町民の視点に立って、行政課題に対応するための方針を示す。 ・課、事務局の責任者として、適切な判断を行う。 ・所管行政について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向け、関係者と調整を行い、合意を形成する。 ・コスト意識を持って効率的に業務を進める。 ・適切に業務を配分した上、進捗管理及び的確な指示を行い、成果を挙げるとともに、部下の指導・育成を行う。
【課長級】 専門員	～特命の政策及び事業を統括する職員～ ・全体の奉仕者として、高い倫理感を有し、特命に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行する。 ・特命に関する状況を的確に把握し、町民の視点に立って、対応するための方針を示す。 ・特命チームに関する責任者として、適切な判断を行う。 ・所管行政について適切な説明を行うとともに、特命の政策の実現に向け、関係者と調整を行い、合意を形成する。 ・コスト意識を持って効率的に業務を進める。 ・チームの責任者として、進捗管理及び的確な指示を行い、成果を挙げるとともに、部下の指導・育成を行う。
【課長補佐級】 課長補佐 事務局長補佐 所 長 主 幹	～課（局）の基本方針・事業を調整・総括する職員～ ・全体の奉仕者として、担当業務の第一線において責任を持って課題に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行する。 ・組織や上司の方針に基づいて、施策の企画・立案や事務事業の実施の実務の中核を担う。 ・自ら処理すべき事案について、適切な判断を行う。 ・説明する事案について論理的な説明を行うとともに、関係者と粘り強く調整を行う。 ・段取りや手順を整え、効率的に業務を進める。 ・部下の指導、育成及び活用を行う。
【係長級】 係 長 主 任	～リーダーとして行動する職員～ ・全体の奉仕者として、責任を持って課題に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行する。 ・担当業務に必要な専門知識・技術を習得し、問題点を的確に把握し、課題に対応する。 ・上司・部下等と協力的な関係を構築する。 ・担当する事務について分かりやすい説明を行う。 ・計画的に業務を進め、担当業務全体のチェックを行い、確実に業務を遂行する。
【係員】 主 査 主任主事 主任技師 主 事 技 師	～自発的に行動する職員～ ・事務事業を担当し、迅速かつ確実に事務事業を行う。 ・関係機関（者）と折衝・調整を行う。 ・全体の奉仕者としての高い倫理観を持って、自己研さんに努める。 ・経験に応じて、先頭に立って改善に取り組むとともに、他の職員を支援する。

6 職位に応じて求められる能力

職 位	能 力
【課長級】 課 長 事務局長 専 門 員	・ 経営能力 経営資源を効果的・効率的に活用することができる。 ・ 統率力 課（局）員に政策・方針を理解させ、統率することができる。 ・ 政策決定力 政策決定の判断基準を示し、決定することができる。 ・ リスク管理能力 予想されるリスクに対し、対応策を指示できる。
【課長補佐級】 課長補佐 事務局長補佐 所 長 主 幹	・ 管理能力 事務事業の進捗状況を把握し、成果を上げることができる。 ・ 育成力 上司、部下の意見調整ができ、課員のやる気や能力を発揮させることができる。 ・ 政策評価力 政策を正しく評価し、実効性の高い事業に転換することができる。
【係長級】 係 長 主 任	・ 高度な実務能力 職務に精通し、係員に助言・支援をすることができる。 ・ 折衝・調整力 合意点を探し、意見をもまとめることができる。相手を納得させることができる。 ・ 政策立案力 課題を認識し、解決に向けた手段・方法を提案することができる。
【係員】 主 査 主任主事 主任技師 主 事 技 師	・ 実務能力 職務に必要な専門知識や技術を身に付け、担当する職務を間違いなく遂行できる。 ・ コミュニケーション能力 相手の立場に立って話を聴き、理解しやすく説明できる。 ・ 政策発見力 現状の問題について、その問題点や課題を発見することができる。

7 職員の能力を引き出す人材戦略

(1) 人材の育成

ア 人を育てる人事管理

【基本的な考え方】

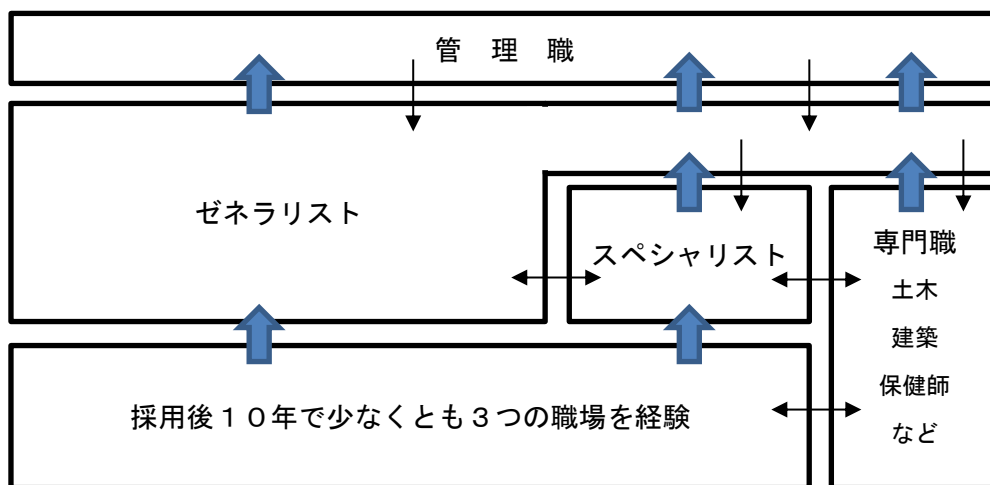
人事異動、人事評価、組織マネジメントを効果的かつ効率的に実施することで、人を育てる人事管理の実現を目指します。

人事異動は、適材適所の配置を行って、個人の能力の活用と意欲の向上を図り、同時に組織力を高めるために重要な役割を担っています。年齢・職歴ごとに次のとおり区分し、それぞれの区分にあった人事異動を行います。また、リスキリング等により獲得した知識・技能の活用も図ります。

- ① 採用後10年程度を能力育成期とし、職員の適性を見極める期間とします。
- ② 30歳代から40歳代前半にかけては、能力拡充期とし、職員それぞれの職能分野についての能力を拡充する時期とします。
- ③ 40歳代前半から定年までを能力発揮期とし、それまで培ってきた能力を、組織に、ひいては住民サービスのために還元する時期とします。

また、総合職（ゼネラリスト）と専門職（スペシャリスト）をバランスよく配置した組織づくりを目指します。

キャリアモデル



人事評価については、制度の適正な運用及び活用により、職員の主体性や意欲を引き出し、職員個人の成長につなげます。

管理職による組織マネジメントを推進し、職員の育成や意欲の向上を図ります。

【具体的な取組】

① 経験を積ませる人事異動

町職員として幅広い知識と経験を習得させることを目的に、採用後10年間に少なくとも3つの職場を経験できるよう配慮します。

② 専門職員（スペシャリスト）を育成する人事異動

高度な専門性や資格を取得した職員（スペシャリスト）には、キャリアの途中から専門職としてその能力が十分生かせるよう、人事異動に配慮します。

③ リスキリング等により獲得した知識・技能が活かせる人事異動

新たな政策課題に的確に対応していくため、単にリスキリングやスキルアップの機会を提供するだけでなく、組織力や職員のモチベーション向上を図るため、獲得した知識・技能を活かせる人事異動を検討します。特に今後、デジタルなどの専門的な分野において、専門性を高めた職員については、当該専門性を活用できるような人事配置を検討します。

④ 人事評価制度の適正な運用と活用

人事評価における能力評価の実施に当たっては、求められる職員像と連動させた評価を行うほか、業績評価の目標設定に当たっては、組織としての理念・目標と個々の職員の業務目標との関係性を明確化し、業務の意味や価値及び重要性を理解させることにより、職員の主体性や意欲を引き出し、職員個人の成長につなげるとともに、意欲の向上や人材の定着に資するよう、人事評価結果を職員の昇任等や処遇に適切に反映します。

⑤ 管理職による職場内マネジメントの推進

職員の育成や意欲の向上を図るため、職場のリーダーである管理職は、その役割を十分に認識し、人事評価における職員面談や1on1ミーティング、日々のコミュニケーションを図る中で、人材育成等に積極的に関わっていきます。そのためには、管理職と人事担当部局が十分に連携し、組織が一体となって取り組むことが重要なため、わかりやすいマニュアル等の作成、計画的な研修の実施、相談やサポート体制の整備など、必要な支援体制を整えます。

⑥ 人事異動における自己申告制度の活用

職員の希望する職務に配置し、モチベーションの向上を図るとともに、今後補う必要のある能力を把握する機会を与えるため自己申告制度を活用します。

⑦ 希望降格制度の活用

家庭の事情や本人の心身の健康上の理由などにより、職責が果たせなくなった職員については、希望降格制度により降任できるようにします。

⑧ HRテクノロジーを活用した人事施策等の実施

HR（Human Resource）テクノロジーとは、人事・総務・労務で用いられるシステムやサービスの総称です。人材育成・人事担当部局は、人事関連の業務をより効率的かつ高度に行うため、採用管理、労務管理、人事配置、育成管理、人事評価、エンゲージメント調査など様々な分野へのクラウドシステムなどのデジタル技術の活用を検討します。

⑨ 女性職員の登用

女性職員の能力を十分引き出すため、積極的に女性の登用を図ります。

女性職員の役職への登用状況

	課長（局長）	課長補佐級	係 長	合 計
R 3	0	2	1 2	1 4
R 4	1	4	9	1 4
R 5	1	6	9	1 6

⑩ 人事管理制度見直しの継続的な検討

やる気を高め、人を活かす人事管理制度を継続的に検討します。

イ 人材の育成プログラムの整備

【基本的な考え方】

新たな政策課題や複雑・多様化する行政課題を解決し、行政サービスの向上を図っていくためには、地方公共団体に必要とされる知識・技能が大幅に変化する中で、それらの知識・技能を職員が獲得（リスキリング）できる環境や、現在求められている役割の中で職員が知識・技能を向上（スキルアップ）できる環境を整えるため、の求められる職員像等と各職務分野や職位に応じて求められる知識・技能等のもと、必要となる人材をリスキリングやスキルアップにより計画的・体系的に育成するための育成プログラムを整備します。

【具体的な取組】

必要となる人材毎の育成プログラム整備

デジタル人材のほか、技術人材、医療・保健人材などの専門性が求められる職員の育成、地域の課題解決に取り組む職員の育成、人材育成に必要となるマネジメント能力を有する管理職の育成など、必要となる人材毎に育成プログラムを整備します。

ウ 人材の育成手法の充実

【基本的な考え方】

地方自治体を取り巻く環境は著しく変化しており、職員は、現状維持では、変革期の時代に適切に対応することはできません。職員が主体的にリスキリングやスキルアップに取り組み、自らキャリア形成できるよう、職務を通じての日々の研修（ＯＪＴ）を通じた実務能力の向上はもとより、高度で専門的な知識・技能の習得や、他の地方公共団体や民間企業の職員等とのネットワークづくり、自発的な学習による幅広い知識・技能の習得等、職員のニーズを踏まえた多様な学習機会を確保することやオンライン研修等、限られた時間の中でより効果的・効率的な研修方法を取り入れる等、自団体の育成手法を充実させることが必要です。

そのため、職員研修により、主体的なキャリア形成への動機付けを行います。キャリア形成のために職員は、積極的に研修機関（宮崎県市町村振興協会、市町村アカデミーなど）の主催する研修に参加し、自ら必要な能力、知識などを身に付けなければなりません。

また、各課長等をＯＪＴの推進責任者として位置づけ、適正なＯＪＴが実施されるよう組織内の意識統一を図る必要があります。

さらに、職員の自主的なキャリア形成を促すために自主的な研修等への支援を行います。

また、オンライン研修等、限られた時間の中でより効果的・効率的な研修方法を取り入れるなど、育成手法を充実させます。

【具体的な取組】

① 職員研修計画の策定

市町村振興協会や市町村アカデミーなどで実施する研修を職歴及び職位に応じて必須科目と選択科目に分類し、目標となる取得単位を定めて研修参加を促します。

② 職場研修（OJT（on the job training））

日常的な業務を通じて計画的にOJTを推進し、組織力の強化及び職場の活性化を図ります。

③ 外部研修の活用

時代の変化に即応した高度・専門的な知識・技能や幅広い視野の獲得、行政内外の関係者とのネットワークの構築、研修担当職員への研修等については、単独で取り組むのは難しいことから、外部で実施される研修や派遣研修の活用を図ります。

④ 内部研修の充実

オンライン研修の活用はもとより、不断の情報収集により研修ニーズの把握に努め、適時に適切な内容をカリキュラムに盛り込む等、内容の充実を図ります。例えば、社会人採用者等を対象とした、公務に必要とされる基本的な法制や経済、公務員倫理等を学ぶ研修、日々高度化する専門的な知識・技能を習得するための専門職研修などを実施します。

⑤ メンター制度

新採用職員に、指導役及び相談役として一定程度の経験を持つ職員（メンター）を選任し、新採用職員がスムーズに職場に慣れ、必要なスキルを身に付けられるよう支援します。

⑥ 職場内ミーティング

気づいたこと、外部研修で学んだことなどの質問、発表等を行い、職員の能力向上や知識の共有化を図る職場内ミーティングの実施を推進します。

⑦ 自発的学習の促進

職員の自発的な学習を支援するため、取り組みやすい職場環境の確保に留意しつつ、eラーニングシステムの導入や、資格取得等の支援を推進します。また、職員の自主的なグループ研修活動を育成・支援します。また、社会貢献活動などの兼業・副業は、人材育成に資するとも考えられることから、許可制とされている趣旨に十分留意しつつ、兼業に関する詳細かつ具体的な許可基準を設定・公表するなどの環境整備を行います。

（２） 人材確保

ア 公務の魅力の発信

【基本的な考え方】

優秀な人材を確保するためには、まずは地方公共団体の職員として働くことの魅力を広く情報発信することにより、公務への関心を持ってもらうことが必要です。

【具体的な取組】

- ① 次のような取組を検討し、公務の魅力の広報発信を行うことにより、より多くの受験者に訴求し、有為な人材の確保へとつなげるよう努めます。特に土木技師や保健師、保育士といった専門職や技術職については人材確保が困難な状況であることから、専門職や技術職の公務の側面からの魅力について、より積極的に発

信する。

- ・ SNSや動画配信、民間の就職支援サービスを利用した広報
- ・ 応募者に応じた様々なキャリア教育
- ・ インターンシップの実施・職場見学や若手職員との意見交換の開催
- ・ 働きやすさなどの職場環境に関する情報発信

② 民間人材サービスとの連携等による採用広報戦略の立案を検討します。

イ 多様な試験方式の工夫

【基本的な考え方】

受験者の中には、故郷での就職を希望する者等、遠隔地からの受験を希望する者や、留学や研究活動により一般的な時期の就職活動が困難な者、特別な公務員試験対策が負担に感じる者等も想定されます。このような負担が、地方公務員採用への応募を躊躇させる原因ともなり得るため、多くの、かつ多様な人材に公務に挑戦してもらうために、受験者の負担を軽減するような試験方式を検討します。試験の実施に係る工夫を検討するに当たっては、求める人材や能力を明確にした上で、その目的に沿った試験方式を検討します。その際、その試験方式を実施することに伴う効果を多角的に検討した上で、その採否を決定するとともに、実施したことによる効果を可能な限り検証し、更なる取組の検討に活用します。

【具体的な取組】

- ① 試験方法や試験内容に係る工夫として、次の事項の実施を検討します。
 - ・ 通年募集枠の設置
 - ・ 年齢上限の引上げ
 - ・ 採用手続の広域化（採用試験の共同実施、共同採用方式の実施等）
 - ・ 試験会場の管外設置（テストセンターの活用等）
- ② 試験方法や試験内容に係る工夫として、次の事項の実施を検討します。
 - ・ 教養試験に代わるSPIなどの適性検査の導入
 - ・ 口述試験やグループワークといった人物試験の配点比率の増加

ウ 多様な人材の採用

【基本的な考え方】

多様で優秀な人材の確保という観点からは、新卒者に限らない、経験者採用による多様な経験や知識・技能、専門性を持った人材の確保も重要です。ただし、社会人採用の募集・採用に当たっては、地方公務員法の平等取扱いの原則や成績主義との関係に留意し、経験者であることのみを捉えて採用を判断するのではなく、その者が標準職務遂行能力や適性を有するかどうかについて能力実証を行った上で判断することが不可欠です。

【具体的な取組】

次のような取組をはじめとして、様々な経験や専門性を有し、即戦力となる人材を確保するための取組について、検討します。

- ・ 募集対象年齢の上限の拡充又は撤廃
- ・ 新卒一括採用と社会人採用を効果的に組み合わせた複数の採用ルートの設定
- ・ 民間が提供する転職サイト等の人材確保サービスの活用等について、活用の可能性、有効性等を検討します。
- ・ 行政経験者（復職、いわゆるキャリアリターンや定年退職者を含む。）、民間経験者（定年退職者を含む）、修士号や博士号取得者などの採用枠の創設
- ・ 社会人や経験者等についても、採用後の丁寧なフォロー体制の整備

エ 外部人材の活用

【基本的な考え方】

外部人材の活用に当たっては、業務の性質や職員のニーズ等を踏まえて、適切な手段を選択します。

（３） 職場環境の整備

ア 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備

【基本的な考え方】

仕事や生活のあり方に関する価値観が多様化し、ワーク・ライフ・バランスの視点を重視する職員が増加しているほか、性別や年代を問わず育児や介護など様々な事情を抱える職員が継続して勤務できる環境を整備することが求められるようになっていきます。全ての職員がライフステージにかかわらず、その能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率良く高い成果を上げることができる職場環境を整備することが必要です。

また、メンタルヘルス不調による休職者が増加傾向です。職員が心身に不調を来すと、その能力を十分に発揮することができなくなることから、メンタルヘルス対策に積極的に取り組む必要があります。また、ハラスメントは、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下を招くことから、ハラスメント防止措置も必要です。

【具体的な取組】

- ① 長時間労働の是正、柔軟な働き方の実現のほか、性別にかかわらず仕事と家庭の両立を図ることができるよう休業・休暇の取得促進を図り、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら、意欲を持って職務に従事できる環境を整備し、職員への周知を図ります。
- ② 管理職を中心とした適正な労務管理を推進します。
- ③ 休業・休暇や短時間勤務の職員がいる職場における業務分担及び職員配置の適正化に努めます。
- ④ 休業・休暇や短時間勤務の職員と周囲の職員の人事評価のあり方を検討します。
- ⑤ 長時間勤務者に対する医師による面接指導などの健康確保措置の実効的な運用をします。
- ⑥ 研修の実施、管理者の面談等メンタルヘルス対策に積極的に取り組む
- ⑦ ハラスメント防止措置（いわゆるカスタマーハラスメントへの対応を含む。）の

実効性を確保し、安心して職務に専念できる職場環境を整えます。

- ⑧ 取組の実効性を高めるため、町長等のトップ層がそれぞれの取組に積極的に関与します。

イ 働きやすい職場の雰囲気整備

【基本的な考え方】

多様な価値観を持つ職員同士が、自らの考えを表明して積極的なコミュニケーションを取ることにより、相互理解の促進や組織への参加意識の向上が図られ、エンゲージメントを高めることが期待できます。また、上司と部下のコミュニケーションの活性化は、職場の信頼関係の構築や管理職のマネジメント能力の向上につながり、一人ひとりが仕事に対するやりがいや成長実感を持ちながら働けるようになることが期待できます。

【具体的な取組】

職員が発言・行動しやすい職場の雰囲気づくりを進め、職場におけるコミュニケーションのデジタル化が進む中で、フリーアドレス化などのオフィス改革に取り組む等、風通しの良い一体感のある職場環境の構築を検討します。また、ロールモデルの設定やキャリア相談体制を整備し、職員の自発的なキャリア形成や新たなチャレンジを応援する職場風土を醸成に努めます。

ウ 職員のエンゲージメントの把握

【基本的な考え方】

職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れ、愛着などの「職員のエンゲージメント」を把握することにより、組織の健全化、組織力の向上、個人の意欲向上、人材の定着につなげていくことが重要です。

【具体的な取組】

定期的に職員のエンゲージメントに関する調査を実施し、その結果から組織が抱える課題を洗い出し、職員にフィードバックするといった取組を検討します。

8 デジタル人材の育成・確保

(1) 趣旨

全ての国民にデジタル化の恩恵が行き渡る社会を実現するためにデジタル時代の住民ニーズに合った行政サービスを恒常的に提供できる組織へと変革し、業務効率化や住民サービスの向上、地域課題の解決に取り組むことが求められています。

そのために、町長の強いコミットメントと組織の緊密な連携の下で、仕事の進め方、組織・人事の仕組み、組織文化・風土そのものを変革し、全庁的にデジタル時代の組織へと変革することが必要です。

デジタル人材の育成・確保に当たっての全庁的な組織変革をはじめ、DXの取組が庁内の各部局で円滑に推進されるよう、特にデジタル人材の育成・確保についての方針を示すものです。

現在、デジタル改革やデジタル実装を進めていくための人材不足の課題は、地方公共団体に限らず、国や民間企業などあらゆる局面でも顕在化しています。これらのことから、新たな事項としてデジタル人材の育成・確保に係る内容を盛り込むこととしました。

(2) 求められるデジタル人材

ア 高度専門人材

- ・デジタルツールの「目利きができる」・「作ることができる」人材であり、町において、DX戦略、データ分析、ユーザー環境、セキュリティ、システム監視・管理などの各分野において、専門性を発揮することができる。
- ・DXの取組をリードするとともに、デジタル技術を活用した課題解決に係るシステムの実装や、DXに向けた意識の醸成・組織風土の改革、デジタル人材の育成等、職員が進めるDXの取組のマネジメントができる指導的役割を果たします。

イ DX推進リーダー（DX推進チームメンバー）

- ・デジタルツールを「活用できる」・要件を整理し「発注できる」人材であり、DX推進担当部局や情報システム担当部局（以下「DX推進担当部局等」という。）において、DXの取組をリードするほか、DX推進担当部局等以外の所属部署（以下「業務担当部局」という。）において当該所属部署のDXの取組をリードします。
- ・DX推進担当部局等に所属しているDX推進リーダーは、業務担当部局のDX推進リーダーと連携し、高度専門人材やベンダー等の民間事業者と、業務担当部局の一般行政職員との橋渡しを行うとともに、他の地方公共団体との連携についても検討しながら、DXの取組をリードします。
- ・業務担当部局のDX推進リーダーは、DX推進担当部局等のDX推進リーダーの力を得ながら、自身が所属する業務担当部局のDXの取組をリードします。

ウ 一般行政職員（推進メンバー）

- ・今後、デジタル時代の住民ニーズに合った行政サービスを提供するため、デジタ

ルリテラシーを高め、導入されたデジタルツールを活用して業務を行います。

- ・ペーパーレス、オンライン会議等を積極的に実施するほか、日常業務においてRPA、BIツール等の導入されたデジタルツールを活用する等、日常業務の効率化に向けた実践を行うとともに、住民等に対し業務に関連したシステムなどの操作方法の説明を行います。

(3) 求められる人材のレベルごとの育成・確保目標

D Xの取組を着実に推進するため、具体的にどのような知識・技能を有する人材が必要かという観点から、育成・確保すべき人材について、以下のとおり、人材の類型に応じ、それぞれ育成・確保する具体的な目標を設定します。

ア 高度専門人材

- ・相当の技術・経験を持つことが条件となるため、原則として、委託その他の方法による外部人材の活用を原則とします。取り組むプロジェクトの期間・内容に応じて、どのような専門的な知識・技能を有する人材が必要か、また必要な人数はどれくらいかを検討し、確保します。

イ D X推進リーダー（D X推進チームメンバー）

- ・D X推進担当職員、各所属の代表及びデジタル技術に長けた職員で組織するD X推進チームのメンバーについて、システム調達・発注やプロジェクトマネジメントにおいて、組織の中核を担い、D X推進をリードする役割を担うことができるよう育成します。デジタル技術に長けた職員は、各所属に1人以上配属できるよう努めるものとします。

(4) 求められるデジタル人材の育成・確保

ア 高度専門人材

- ・デジタルに関して高度な知識・技能を有する高度専門人材は、組織内部での育成は容易ではないことから原則として、委託その他の方法による外部人材の活用を原則とします。

イ D X推進リーダー（D X推進チームメンバー）

- ・O J Tや育成プログラムなどの研修の実施のほか、民間事業者や大学などの講座の受講、資格取得の促進を推進するとともに、勤務経験や資格保有状況等に応じた採用試験時における加点についても検討します。また、高い専門性に対する正当な評価や処遇のあり方についても検討を行います。

ウ 一般行政職員（推進メンバー）

- ・管理職層がD Xの取組を阻害することがないように、管理職層のD Xへの心理的ハードルを下げるとともに、各職員が、導入されたデジタルツールを活用できる能力を習得できるようO J Tや研修の実施により育成します。

(5) 人材育成・確保に係る実施体制の構築

C D O（C h i e f D i g i t a l O f f i c e r）を設置し、情報システム

の標準化・共通化、行政手続のオンライン化等、自治体ＤＸの取組を実施しています。高度専門人材の確保や、ＤＸ推進リーダー（ＤＸ推進チームメンバー）・一般行政職員（推進メンバー）の育成の取組についても同様に、川南町ＤＸ推進本部と人材育成・人事担当部局が連携した体制のもと、人材育成・確保に係る実施の取組を推進します。