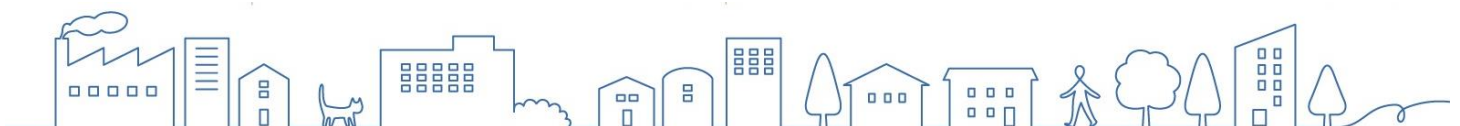
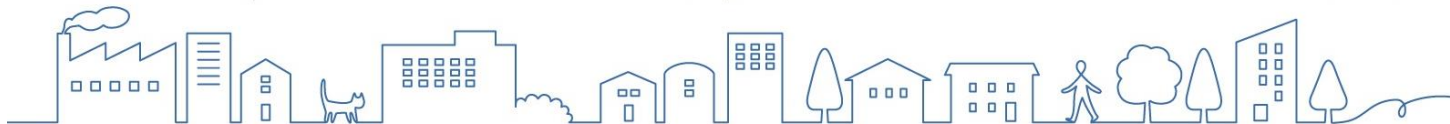


能勢町人材育成基本方針

令和7年3月
能 勢 町





【目次】

第1章 人材育成基本方針改訂の背景	1
(1) 人材育成基本方針の意義	1
(2) 能勢町をとりまく状況	1
(3) 人材育成基本方針の位置づけ	1
(4) 全庁的な推進体制の構築	1
第2章 めざすべき職員像	4
(1) めざすべき職員像の明確化	4
(2) 職員として求められる役割と必要な能力・意識	5
第3章 めざすべき職員像の実現に向けて	8
(1) 人材確保	8
(2) 人材育成	8
(3) 人材管理	11
(4) 職場環境の整備	11
第4章 デジタル人材の育成	14
(1) 求められる人材像	14
(2) 求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標の設定	14
(3) 人材育成・確保に係る実施体制の構築	15
(4) 大阪府・近隣自治体との連携	15



第1章 人材育成基本方針改訂の背景

(1) 人材育成基本方針の意義

能勢町職員人材育成基本方針は、本町がめざすべき職員像を明確にし、計画的・効果的な人材育成を進めることを目的として平成17年に策定し、平成26年には社会情勢の変化に柔軟に対応できる人材の育成をめざし第2版を作成し取組を進めてきた。

第3版となる今回の改訂では、定年年齢の引き上げやDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進など社会情勢の変化に対応しながら、住民のニーズを的確に捉え、質の高い行政サービスを提供できる意欲と能力をもった人材の育成・確保を図る推進体制の構築を目的として策定するもの。

(2) 能勢町をとりまく状況

①人口減少の顕在化

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると本町の人口推計は令和22年（2040年）に5,477人となり、人口ピークであった平成12年（2000年）の14,183人の4割まで人口が減少すると見込まれており、同研究所の調査結果によれば、令和22年（2040年）には社会全体で深刻な労働力不足に陥るとされている。

また、総務省の研究会からは、同年における地方自治体を取り巻く環境について、地域課題が一層複雑化・多様化するとともに、従来の半数の職員数での行政運営を強いられる可能性が指摘されている。

②公務員をとりまく環境の変化

地方分権の一層の進展により、地方自治体の役割が増大するなかで、その担い手である地方公務員に関しても、定年年齢の引き上げや会計年度任用職員制度の導入、時間外勤務の上限規制や育児休業制度の充実など公務員制度改革が進められてきた。

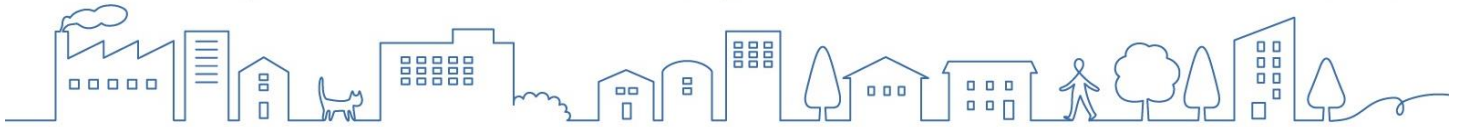
本町で働く職員一人ひとりがワークライフバランスを図りながら、自分らしく生き生きと社会生活をおくることが求められる。

③DXの推進

社会におけるデジタル化の流れは加速し、国や地方自治体においても、書面、押印等の制度や慣行の見直し、各種手続きのオンライン化の推進など、新たな日常に向けた基盤づくりが進められている。

また、働き方にも変化が見られ、テレワークやリモート会議の普及により、場所や時間に捉われない働き方が一般化したほか、多様な就業形態が生まれるなど、遠隔・分析を基本とする新たな働き方が注目されている。

一方で、新たな働き方は、労働者の自立性に委ねられる側面も大きく、労務管理の在り方も見直しが求められている。



(3) 人材育成基本方針の位置づけ

第6次能勢町総合計画で掲げる町の将来像を実現するため、時代の変化に対応できる職員を育成するとともに、職員が能力を最大限発揮できる職場づくりに努める。

本方針は、同計画に掲げる施策「25 自立した地域づくりの推進」の具体的な取組を示したものであり、本方針に基づいて、施策推進の基盤となる人材の育成に取り組む。

なお、その取組を進めるに当たっては、能勢町定員適正化計画との整合を図るものとする。

(4) 全庁的な推進体制の構築

①首長の役割と行動

町の行政水準や提供する行政サービスの質の度合いは、実際に行政を担っていく職員の意欲や能力に大きく左右されるところが大きい。したがって、限られた財源や職員の中で、首長が住民ニーズに的確に対応し質の高い行政サービスを展開し、住民の負託に応えていくためには、意欲と能力を持った多数の職員を育成し、組織全体の力量を高めることが求められる。

- ✓ 首長自身が人材育成・能力開発の重要性を認識し、率先垂範していくことで職員の意識・意欲を高める。

②上司の役割と行動

職員の人材育成が効果的に図られるかどうかは、日常の職場環境が大きく影響するところ。その意味で職場のマネジメントを行う上司にとって、部下の育成は重要な役割のひとつである。

- ✓ 部下の能力や適性など、それぞれの職員が持てる能力を見極める。
- ✓ 人事管理制度、人事評価制度、各種研修制度などを利用しながら、指導やアドバイスをを行い、職員の能力を向上させる。
- ✓ 部下に模範を示し、職場環境に注意を払うとともに、感謝の言葉を掛けるなどコミュニケーションを図り、職員のやる気を引き出す。
- ✓ 「部下のやる気を引き出すためには」ということを常に念頭に置く。
- ✓ 時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進、業務の効率化や、それぞれの職員の健康管理に気を配り、適切なマネジメントを行う。



③職員の役割と行動

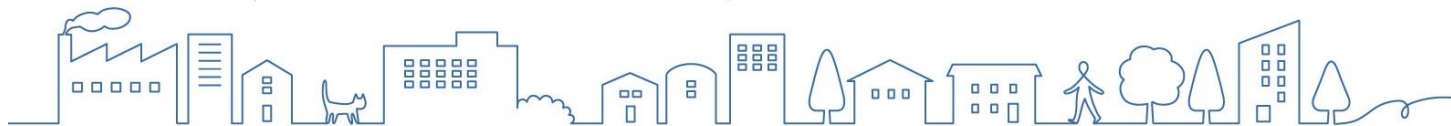
人材育成の取組により能力向上が図られるのはあくまで個人である。どんな制度であっても運用・活用する職員個人の意識が低ければ、その効果は低いものになってしまう。このことから、職員一人ひとりが自身の能力開発のため、様々な人事制度や研修を前向きにとらえ、自身のキャリア開発に主体的に取り組む必要がある。

- ✓ 自ら課題を見つけ、自ら考え行動する職員となる。
- ✓ 自らの働き方や能力・適性について考え、自らの能力を最大限に発揮する。
- ✓ 事務改善や業務の効率化に努めるとともに、自身の健康管理にも注意を払う。

④人事管理部門の役割と行動

人材育成の推進者として、職員の意識や職場の状況の把握に努め、人材育成に関する取組や研修内容が効果的に機能しているか常にチェックしながら、見直しや充実を図る。

- ✓ 社会経済状況や組織等の変化を敏感に察知し、組織に求められるもの、また、職員に求められるものなど、人材育成における課題を把握し、その解決策を考えると同時に、人事制度全般の納得性、公平性、透明性を高める。
- ✓ 人材育成の取組への理解、ワーク・ライフ・バランスの推進、健康管理、執務環境管理など、働きやすい職場環境づくりを推進する。
- ✓ 一人ひとりの職員が主体的に将来のキャリアに対する考え方をしっかりと意識し、キャリア開発に取り組むよう支援する。
- ✓ 職員の能力や適性が最大限発揮される仕組みづくりに向け、引き続き人材育成の充実と改革に努める。



第2章 めざすべき職員像

(1) めざすべき職員像の明確化

これまでの人材育成基本方針（第2版）では、職員に求める基本姿勢として、下記の8つの項目を掲げ、人材育成に取り組んできた。

- ✓ 住民の信頼と付託にこたえる職員
- ✓ 住民の満足度の向上に貢献し、人間性豊かな（人間味のある）職員
- ✓ 自ら問題点を洗い出し、的確に分析・改善し、政策・制度を企画立案できる職員
- ✓ 常にコスト意識を持って、計画的・効率的に業務を遂行する職員
- ✓ 何事にも自発的・意欲的に取り組み、実行力・スピードある職員
- ✓ 仕事に対する熱意とビジョンを兼ね備えた職員
- ✓ 良いことも悪いことも進んで報告・申告・議論できる職員
- ✓ コミュニケーション・チームワーク等の協調性を備えた職員

これらの職員としての姿勢は、人材育成の本質として引き継ぐものとするが、現在の本町を取り巻く環境を踏まえると、あらゆる変化に柔軟に対応し、地域課題を的確に捉え、その解決に向けて自ら行動できる人材が求められている。よって、本方針では、職員が全体の奉仕者であることを自覚し、法令順守のもと、組織全体で育成することを目標に、次のとおり求める職員像を定めることとする。

めざすべき職員像の理念

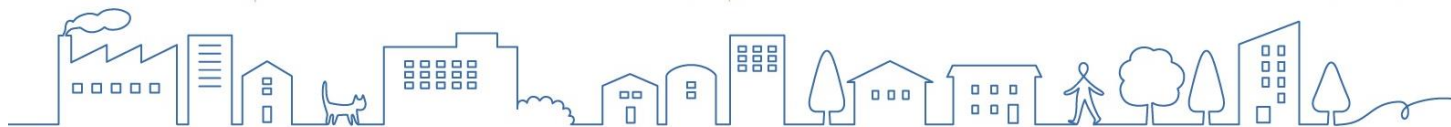
「住民に信頼され、自ら課題解決に向けて積極的に行動できる職員」

住民に信頼される職員

- ✓ 町政を通して、住民に信頼され、住民から寄せられる期待に応え、住民の満足を実現・拡大していこうとする明確な「志」を備えた職員
- ✓ 接遇を意識し、常に住民に寄り添う対応ができる職員
- ✓ 公務員倫理を常に自覚し、公私にわたり公平・公正な視点で判断を行える職員

自ら課題解決に向けて積極的に行動できる職員

- ✓ 課題解決に向けて主体的に取り組み、「チームのせ」で日々の業務にチャレンジする職員
- ✓ 組織の一員としての自覚と責任を持ち、上司・同僚・部下・後輩から信頼される職員
- ✓ 自らのキャリアを考え、積極的に能力開発に取り組む職員
- ✓ コスト意識を持ち、効果的に仕事に取り組む職員
- ✓ 時代の変革に適応できる政策を的確に判断し、組織と協調して実行できる職員

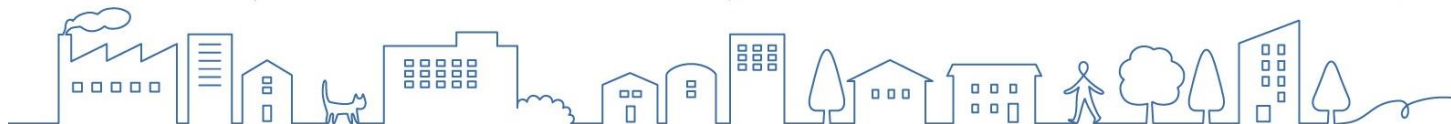


(2) 職員として求められる役割と必要な能力・意識

①各職位に求められる役割

職員は、各職場において職位や職務経験に応じた業務を任されており、職員一人ひとりが自分に与えられた役割を認識し、能力を十分に発揮する必要がある。そこで、職位ごとに求められる基本的な役割を次のとおり明示する。

職	キーワード・行動	能力
部長 理事	【部を統率する責任者】 ■ 全庁的な政策形成に参画し、町政運営を担い、部下の規範となる ■ 組織目標と現状を把握し、課題目標を明確にするとともに、その実現のため職員を指揮監督する ■ 事業の進捗を常に把握し、組織目標と調整を図り、適切な指示・命令を行う ■ 職員の能力開発や育成を行う	組織運営能力 政策形成能力
課長 参事	【部長を補佐し課を運営する及び所掌事務を監理する責任者】 ■ 課の目標や事業構想に参画し、その実現のため部長への提言を行う ■ 全庁的な課題や事業に取り組み、他課と協力し事業を推進する ■ 上司の指示を的確に把握し、職務を遂行する ■ 課員や部下の指導育成を行う	政策形成能力
係長 主査	【グループをまとめる責任者】 ■ 組織や課の目標を把握し、事業の実行計画を立て遂行する ■ 上司の指示を的確に把握し、職務を遂行する ■ 部下の指導育成を行う	政策形成能力
主任	【能力の幅を広げ、職場を支える中堅職員】 ■ 上司の指示を的確に把握し、組織の一員としての自覚を持ち、上司や同僚と協力し職務を遂行する ■ 高度な専門実務を処理し、自らの課題を発見し、工夫改善を行う ■ 後輩への適切な指導・助言を行う	職務遂行能力
主事 技師	【町職員として基礎を身につける職員】 ■ 全体の奉仕者としての意識や人権意識に富み、町民の視点で仕事をする ■ 上司の指示を的確に把握し、組織の一員としての自覚を持ち、上司や同僚と協力し職務を遂行する ■ 職務に励み、自分自身で課題を発見し、解決する ■ 職務に必要な基本的・専門的な知識や技術の習得に自発的に取り組む ■ 後輩へ助言を行う	職務遂行能力 対人関係能力
会計 年度任用 職員	【所掌事務に関して職員を補佐する職員】 ■ 公務員としての職責を自覚し、チームの一員として、上司や同僚とともに業務を推進する ■ 組織目標を達成するため、担当業務を正確かつ速やかに処理する ■ 後輩へ助言を行う	



②求められる能力・求められる意識の定義

めざすべき職員像に近づくために求められる能力・意識（職務姿勢・意識・意欲）は多岐にわたる。職員一人ひとりが求められる役割の中で、自分に求められる能力・求められる意識を理解し、強みを伸ばし、弱みを克服しながら能力を獲得することが求められる。そこで、「求められる能力」、「求められる意識」の一例を次のとおり明示する。

《求められる能力》

対人関係能力	コミュニケーション能力	お互いの理解を深め、信頼関係を築く能力。適切な表現で正しく情報を伝える能力。
	接遇能力	相手の立場に立って話を聞き、対応する能力。
	折衝交渉能力	状況に応じて相手を説得、意見の調整を行う能力。
職務遂行能力	事務処理能力	業務の内容を理解し、的確に処理する能力。
	業務専門能力	業務の遂行に必要な専門知識・技能や関連業務の知識・技能。
	情報化対応能力	RPA（※1）・AIなどの活用・セキュリティ・情報化に関する知識など、自治体DXに対応し、的確なサービスを提供する能力。
	業務改善能力	常に問題意識を持ち、業務の改善・提案や自身の能力開発に積極的に取り組む能力。
政策形成能力	課題発見能力	社会環境の変化を的確に捉え、新たな課題を発見する能力。
	企画立案能力	将来を見据え、今後必要となる事柄について諸条件を洗い出し、効果的な政策・方針を考える能力。
	政策判断能力	経営的視点でコスト意識を持ち、妥当性、有効性、効率性を考えながら判断を行う能力。
組織運営能力	業務調整能力	組織の中での役割を踏まえ、組織目標達成のため、的確に業務の進行管理を行う能力。
	指導育成能力	組織のメンバーに果たすべき役割を伝える能力。メンバーの能力・適性を踏まえ、能力開発を行う能力。
	危機管理能力	非常時に備えた体制を構築する能力。不測の事態に対して適切に判断・行動・対応する能力。

（※1）RPA（Robotic Process Automation）：人間がPC上で行っている業務を、ロボットが人間の代わりに自動化し実行するテクノロジー



これらの「求められる能力」については、職位が低い段階では、主に「職務遂行能力」が求められるが、職位が上がるにつれ、「政策形成能力」や「組織運営能力」が求められる。

なお、「求められる意識」は、職位に関係なく全職員に必要となる。

《求められる意識》

住民本位意識	全体の奉仕者の立場から、公正な判断を行うことを前提とした「住民の視点で考え、住民のために働く」という価値観や意識。
チャレンジ意識	常に問題意識をもって課題の発見・解決に努めるとともに、困難な業務にも前向きに挑戦していく意識。
協働意識	行政が担うべき範囲の見直しを行い、住民活動団体などの多様な主体と行政が役割分担し合うという意識。
倫理観、使命感、責任感	全体の奉仕者としての自覚を持って法令・服務規律を遵守し、自治体職員としての使命や役割を理解し、責任を持って職務を遂行するという意識。
スピード・コスト意識	限られた時間の中で効果的に成果が出せるよう計画を立て、効率的に職務を遂行するという意識。
チームワーク	組織の一員として、上司や同僚等と協力して目標達成に向けて職務を遂行するという意識。
人権意識	あらゆる人権問題の解消を図るとともに、相手の立場を尊重し、互いに認め合うという意識。
自己啓発意識・成長志向	職務の向上を図るために、自らの能力を伸ばすことや経験を積むための取組を率先して行い、自身の能力を高めようとする意欲や意識。



第3章 めざすべき職員像の実現に向けて

自らのキャリアデザインを描き、研修や日々の業務を通じて能力の向上を図るとともに、その能力を十分発揮する環境を整えることが、組織力の強化及び住民サービスの向上につながる。

したがって、「人材確保」「人材育成」「人材管理」「職場環境の整備」の4つを効果的に連動させ、職員が成長し、能力を最大限発揮できる環境を整えるものとする。

(1) 人材確保

将来にわたって安定した組織運営を行っていくためには、長期的な視点から、適時に必要な人材を確保することが重要となる。

より多くの受験者を確保するためには、本町の魅力をこれまでに増して発信するなど本町に関心を持ってもらうことが重要となる。また、採用試験のPR方法や試験方法についても工夫を行う。

【具体的な取組】

- ✓ SNSや民間の就職支援サービスを活用した広報
- ✓ 地元高校と連携したインターンシップの実施や地元出身者への働きかけ
- ✓ 職場見学や連携する大学等への情報提供
- ✓ 採用手続きのデジタル化（受験申込みのオンライン受付等）

(2) 人材育成

①職員研修

本町を取り巻く状況や社会情勢が急速に移り変わる中で、その変化に柔軟に対応できる職員を育成するため、アウトソーシングなどの手法を活用しながら、効果的な研修の実施に努める。特に本町を取り巻く環境を踏まえると女性職員のキャリア形成支援やシニア層の職員を対象としたリスキリング研修が重要になる。

【具体的な取組】

項目	取組内容
多様な研修方法の実施	民間の知見を活用しながら、包括委託などのスキームを活用して、本町を取り巻く課題や職員の多様なキャリアプランに対応した研修の実施。
研修の広域化	職員の育成に当たり近隣自治体と共同で実施することが効率的・効果的であると思われる研修については、共同実施の検討を行う。
女性職員のキャリア支援研修	幅広く活躍する女性のキャリア形成を後押しする研修の実施。



キャリアデザイン形成の支援（※1）	キャリア形成を通じて、理想の職員像について自ら目標を定め、その達成のために取組を進めることは、自立型職員となる第一歩であり非常に重要である。研修やライフプランセミナー等を活用して、キャリア形成についてより深く考える機会を設けるなど、職員自らが目標を明確にし、それを目標として意欲的に取り組めるよう支援を行う。
自治体DX推進に向けた職員の意識改革	社会におけるデジタル化が加速する中、本町においても自治体DXを重要施策と位置づけ、その推進に向け取組を進めているところである。今後は、行政手続のオンライン化や、その基盤となる情報システムの標準化など、より質の高い行政サービスの提供をめざし、取組を進める。また、職員においては、オープンデータの活用や統計・業務データに基づく政策立案など、自治体DX推進に向け、外部人材の活用も含め、職員の意識改革を進める。
職員派遣・人事交流	近隣自治体や関係団体などに職員を派遣又は人事交流を行うことで、各団体との連携強化や人材育成に取り組む。

※1 《キャリアデザイン形成の視点》

時期	キャリアデザイン
採用直後 ▶イメージと試行	- どのような職員をめざすのか、モデルとなる職員等を見つけ、なりたい自分をイメージする。 - OJT研修や様々な取組を通して、能力開発・育成を進める。
20歳代 ▶発見と選択	- 定期的な人事異動により、様々な業務に携わり、自らの適性について発見する。 - 与えられた業務だけでなく、自分の周辺業務にも積極的に取り組み、経験を積むことにより、イメージを明確にしていく。
30歳代 ▶挑戦と確立	- 職員一人ひとりが能力適性等を把握し、それぞれの業務で能力を発揮する。 - 自分よりワンランク上の業務に取り組むことで、業務に対する意識や長所の伸長、課題の改善につなげ、職員としてのキャリアを確立していく。 - これまでの経験を踏まえ、自身の将来像を描く。人事異動の中・長期的な希望を明確にする。
40歳代 ▶支援と発揮	- これまで築いてきたキャリアを自分のなかでまとめ、部下等のキャリアデザインの支援を行う。 - 上司、先輩として、部下職員等の活用や庁内の協働を行いながら、自身の能力を発揮し、目に見える実績や成果を築き上げられるよう自らのキャリアを大いに発揮する。
50歳以降 ▶貢献と還元	- これまでに得た知識や技術、人脈やノウハウ等のキャリアに磨きをかけ、発揮することで組織に貢献・還元していく。還元に当たっては、失敗事例も惜しみなく示し、より質の高いキャリアの継承を図る。 - 定年延長制度を見据えた自身の将来像を描く。



②自己啓発支援

職員が積極的に自己啓発に取り組むことは、自己能力の開発や向上に有効である。職員の意見を聞きながら様々な方法により自己啓発の支援について検討するものとする。

【具体的な取組】

項目	取組内容
自己啓発などに係る休業制度	職員の資質向上に資するため、大学などにおける課程の履修又は国際貢献活動を希望する職員に対し、職員としての身分を保有したまま職務に従事しないことを認める休業制度を周知するとともに、活用しやすい職場環境の整備に努める。
自主的な取組の支援	職員間ではもとより外部人材との交流や外部研修の受講など自己研さんに取り組む職員に対する支援体制の充実に努める。

③人事評価制度

人事評価制度を着実に運用するとともに、適切に実施されるよう、人事評価制度の目的や評価内容に関する研修を評価者と被評価者の双方に対して実施する。

【具体的な取組】

項目	取組内容
人事評価制度の見直し	制度がより人材の育成につながるものとなるよう、制度のスキームを継続的に見直す。
評価結果の活用	評価結果を分析し、人事配置や研修体系の構築に活用する。
成果の反映	職員の業務に対するモチベーション向上のため、評価結果を勤勉手当等へ適切に反映させる。
評価者・被評価者研修の実施	制度の適切な運用に向けて、評価者及び被評価者の研修を実施する。



(3) 人材管理

職員配置に当たっては、人を育成するという観点から長期的かつ戦略的な視点が必要となる。採用後、一定期間は複数の職場を体験し、視野を広げるとともに適性を見極め、その後、職員ごとのキャリアプランや将来のポストを見据えた配置を行うことにより、組織力の最大化をめざす。

【具体的な取組】

項目	取組内容
人事異動希望申告制度	職員の能力、適性をより一層活用・開発し、本人の力を最大限に発揮できる職員配置を行うため、人事評価に合わせて実施する。
リスキリングやスキルアップの実施	地方自治体に必要とされる知識・技能が大幅に変化する中で、それらの知識や技能を職員が獲得又は向上させることが重要となる。 <u>人事異動希望申告制度</u> を活用し、職員の意欲やニーズを踏まえ環境の整備に努める。
ジョブローテーション (※2)	職員が業務に必要なスキルを身に付け、成功体験を積むことができる配置期間を確保するなど、職員個々の成長と配置職場の安定した業務遂行の両面に配慮した人材育成に取り組む。
中長期視点での人事配置	本人の適性、希望、組織の状況などを踏まえ、中長期的な視点で組織運営を捉え、戦略的な人事配置を行う。
キャリアデザインの実現	職員が自らの能力や適性、意欲を踏まえ、どのようなキャリアや職責を担っていきたいのかを考え、着実にステップアップしていけるよう研修や人事異動希望申告面談を行う。

※2 《ジョブローテーションの基本的な考え方》

職	育成方針	配置換えに当たっての基本方針
新規採用時から一定の期間（主に主事・主任級職員）	能力の開発・育成期間	特に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、一定の期間を基準として定め、「窓口部門」「事業部門」「管理部門」などを経験できるよう配慮する。
中堅職員（主に係長級職員）	能力の拡充期間	適材適所を見極めながら、保有能力が最大限に発揮され、意欲的に業務にチャレンジできるよう、一定期間、専任的に人事配置を行うよう配慮する。

(4) 職場環境の整備

①職員の健康保持増進の対応

業務を遂行するうえで、職員が持てる能力を最大限発揮するには、職員の心身の状態が充実していることが必要不可欠である。そのため、職員への健康診断やストレスチェックの実施はもちろん、メンタルヘルス対策にも取り組む必要がある。



【具体的な取組】

項目	取組内容
職員の健康増進	各種メンタルヘルスケアサポートの充実、ハラスメント防止及び執務環境の向上に取り組み、職員が心身ともに充実して業務に取り組むことができる環境の整備に努める。
ストレスチェック	検査結果の分析を行い、高ストレス職場の把握や改善に努める。
長時間労働者の医師面接	過重労働による健康障害を防止するため、長時間労働該当者に産業医の面接指導を実施する。
復職支援プログラム	メンタルヘルス不調により療養している職員が、無理のない復職をめざせるよう復職支援プログラムの検討を進める。

②ハラスメント対策の強化

ハラスメントは、個人の尊厳と人格を不当に傷つけ、職場の秩序を乱し、ひいては住民サービスの低下につながることもある。本町では、ハラスメントを決して許さず、ハラスメントのない、互いに尊重し合える職場づくりをめざす。

【具体的な取組】

項目	取組内容
ハラスメント防止に向けた認識の共有化	職員一人ひとりがハラスメントに対する理解を深め、互いに尊重し合える職場となるよう大阪府が作成する「職場のハラスメント防止・対応ハンドブック」等を活用し周知や研修を行う。
ハラスメント相談窓口	総務課の相談窓口に加え、産業医への相談についても周知を図り、必要なときに相談できる体制を整える。
ハラスメント研修	定期的にハラスメント研修を実施し、ハラスメントに対する理解を深め、互いに尊重し合える職場づくりを推進する。

③働き方改革の推進

職員のワーク・ライフ・バランスの向上は、健康対策という面だけでなく、公務能率を維持向上させていくという面からも重要となる。本町においては、令和5年度の勤怠管理システムの実績において勤務時間外に月45時間を超えて在席している職員が半数程度存在しており、長時間労働の状況を把握・分析し、必要な対策を講じるものとする。

【具体的な取組】

項目	取組内容
長時間労働の削減	勤怠管理の状況や長時間労働職場の傾向を把握し、その要因を分析して、適切な対応に努める。



時差出勤などの弾力的な勤務	時間外勤務の抑制に向けて、職員の業務スケジュールに合わせて勤務時間を変更するなど柔軟な働き方を推進する。
各種休暇制度の周知	職員の適正な休暇取得を推進するため、定期的な制度の通知を行うとともに、職員の子育てや介護等の状況に応じて適切な休暇制度の相談・助言を行う。

④働きやすい職場環境の整備

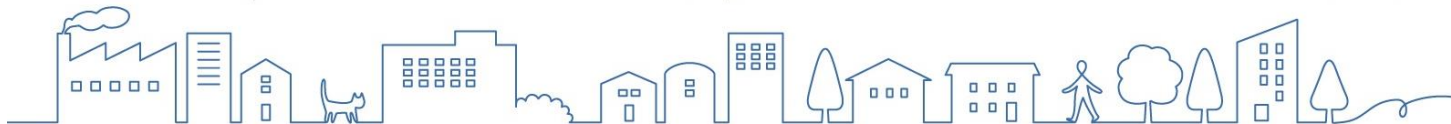
一人ひとりの職員が、自らの意見を発言・提案できる機会と雰囲気をつくり、職員が直面する問題や課題などについて積極的に組織で共有し、互いに協力し合える体制をつくることが重要である。

また、上司と部下の間で意思の疎通を図り、コミュニケーションを活発化させることにより、自由に議論できる雰囲気や人を育てる環境をつくることができ、職員のエンゲージメント（※職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れ、愛着）の向上に努める。

職員が発言・行動しやすい職場の雰囲気づくりを推進し、風通しの良い一体感のある職場環境の構築をめざす。

【具体的な取組】

項目	取組内容
安全衛生管理体制	安全衛生委員会において、健康管理上の注意点を啓発したり、安全衛生に係る各職場の事例を共有したりするなど、全庁的に職場環境の向上をめざす。
職場点検	公務災害の防止や職員の健康保持、誰もが働きやすい職場づくりを目的として、定期的に職場点検を実施し、職員が業務に集中し、能力を発揮できる職場環境の整備に努める。



第4章 デジタル人材の育成

デジタル社会の実現は、今後の私たちの生活を支えるうえで必要不可欠な手段であり、国をはじめ全国の地方自治体が、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る。

デジタル改革やデジタル実装を進めるに当たり必要となるデジタル人材の育成・確保にあたり基本方針を示すものとする。

(1) 求められる人材像

①高度専門人材

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・管理など各分野において専門性を発揮し、本町の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の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す。

②DX推進リーダー

デジタルツールを活用し、要件を整理したうえで発注できる人材であり、DX推進担当部局において、本町のDXの取組をリードする。

DX推進担当部局に所属する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、一般行政職員との橋渡しを行うなどDXの取組をリードする。

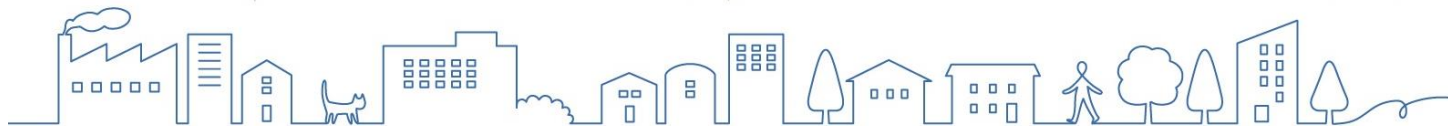
③一般行政職員

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する。ペーパーレスの実践やオンライン会議を活用するほか、日常業務においてRPA、BIツール（※3）等の導入されたデジタルツールを活用するなど、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う。

(2) 求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標の設定

①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、本町内部での育成は難しいことから、外部人材の活用や特定任期付職員での任用に加え、近隣自治体との連携や大阪府との共同確保も視野に検討する。



②DX 推進リーダー

DX推進リーダーは、行政実務の知識・経験を有する一般行政職員の中から、特に集中的にデジタルに関する知識・技能を身につけさせる職員を指定する。なお、職員を育成するに当たっては、人事担当部門とDX推進担当部門が密に連絡をとることで、適切な人員配置に努めるとともに、OJTのほか民間事業者や大学などの講座の受講、資格取得の促進など行政実務の知識・経験とデジタルに関する知識と技能の習得をめざす。

③一般行政職員

特に管理職層がDXの取組を阻害することがないように、管理職層のDXへの心理的な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の習得をめざす。

(3) 人材育成・確保に係る実施体制の構築

多くの自治体において、CIO/CDO（最高情報責任者・最高デジタル責任者）等を設置し、情報システムの標準化・共通化、行政手続きのオンライン化等、自治体DXの取組が実施されている。

本町においても高度専門人材の確保や、DX推進リーダー、一般行政職員の育成を視野に、人材育成と人事配置、研修の実施に取り組むものとする。

(4) 大阪府・近隣自治体との連携

デジタル人材の確保等に関しては、官民を問わず人材が不足しており、本町単独でフルスペックの体制を構築することは難しい。

したがって、高度専門人材の確保やDX推進リーダー、一般行政職員の育成について、大阪府や近隣自治体と連携して取り組むことも視野に検討する。

- (※3) BIツール（ビジネス・インテリジェンス）：組織が持つ様々なデータを分析・見える化して、経営や業務に役立てるソフトウェア