

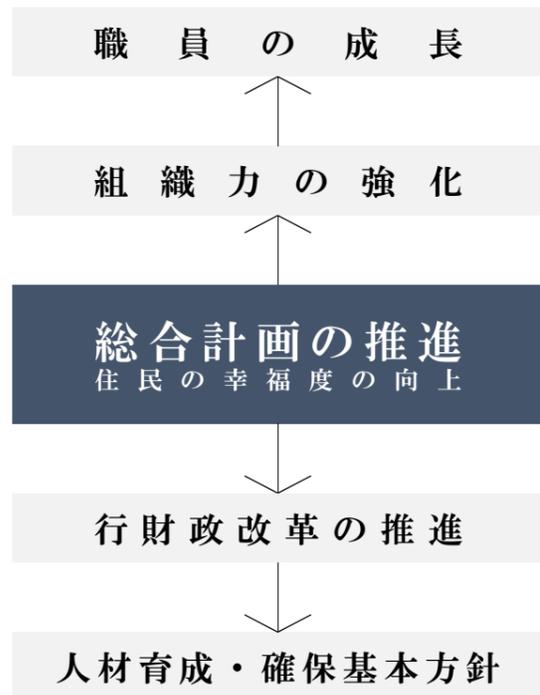
**別海町職員
人材育成・確保基本方針**

**令和6年11月
総務部総務課**

目次 兼 全体構成

1 改定の背景

- 1頁 これまでの人材育成基本方針
- 1頁 時代の変化と現状の課題
- 1頁 人材育成基本方針から
人材育成・確保基本方針へ



2 人材育成・確保基本方針の方向性と全体像

- 2頁 目指す「組織像」
- 2頁 目指す「職員像」
- 2頁 求められる「職員能力」
- 4頁 職員意識
- 4頁 総合計画の推進と人材育成・確保基本方針の関係

目指す組織像

- 2頁 町民と共に未来を描き挑戦できる組織
- 2頁 多様な視点が芽吹き、調和が生まれる組織

目指す職員像

- 2頁 町民が主役であるとの認識を持った職員
- 2頁 公正・公平・誠実で、信頼される職員
- 2頁 広い視野と先見性を持った職員
- 2頁 柔軟な発想と創造力・行動力を持った職員

求められる職員能力

- 2頁 傾聴対話能力
 - 2頁 組織管理能力
 - 3頁 指導育成能力
 - 3頁 危機管理能力
 - 3頁 職務遂行能力
 - 3頁 政策形成能力
- 3頁 職位別役割と求められる能力

職員意識

- 4頁 町民目線と地域志向
- 4頁 責任感・使命感・倫理観
- 4頁 チャレンジ意識
- 4頁 経営意識
- 4頁 協調性
- 4頁 自己啓発意識

3 具体的な取組み

- 5頁 人材育成
- 7頁 人材確保
- 9頁 職場環境の整備
- 10頁 DX人材の育成・確保

人材育成

- 5頁 職場研修（OJT）の推進
- 5頁 職員研修所での研修
- 5頁 派遣研修及び人事交流
- 6頁 自己啓発の促進
- 6頁 人を育てる人事配置
- 7頁 よりよい人事評価制度の運用

人材確保

- 7頁 選ばれる組織となるための魅力発信
- 8頁 多様な人材の採用に向けた試験の実施
- 8頁 外部人材の活用

職場環境の整備

- 9頁 働き方改革の推進
- 9頁 仕事と家庭生活の両立支援
- 10頁 こころとからだの健康づくりの推進

DX人材の育成・確保

- 10頁 DX人材の育成・確保
- 11頁 DX人材の育成とキャリア開発

4 定量的数値目標の設定と推進体制

- 12頁 推進期間と推進体制
- 13頁 定量的数値目標

これまでの人材育成基本方針

平成12年4月の「地方分権一括法」の施行により、自治体が担う事務事業に対する国の細かい関与が縮小し、自治体の裁量で進める範囲が拡大しました。このことは、自治体による「独自の政策づくり」の可能性が広がる一方で、自治体職員の「意識改革」と「求められる能力が拡大する」ことを意味するものでした。

そこで、平成12年9月に、職員に求められる「時代の変化に対応する能力」（企画・立案・実施・評価等の能力）の育成をはじめ、それに向け重点的に取り組むべき事項を「別海町人材育成基本方針」として定め、令和4年2月の時点修正を経て、これまで人材の育成に取り組んできました。

時代の変化と現状の課題

人材育成基本方針の策定から相当の期間が経過し、自治体を取り巻く環境は、人口減少や少子高齢化がより一層加速するほか、DX¹やGX²などの新たな政策課題、国際情勢に起因する原油価格の高騰や円安の影響などによる物価高騰への対応ばかりでなく、自治体で働く職員のライフプランや価値観が多様化するなど、直面する行政課題は複雑化、高度化しています。

また、人口減少や少子高齢化の加速は、若年労働人口の減少として顕著に表れ、民間部門との職員採用競争が激しくなっています。本町にとって必要な人材を継続して確保するためには、職員が常に学ぶことができる、オフィス改革を含めた職場環境の整備、若年層が魅力を感じて自身の成長を実感できるような職場づくりの取り組みが求められています。また、行政課題が複雑化、高度化する中、多様な人材を受け入れて組織力を高めていくことも不可欠となっています。

このように、複雑化、高度化する行政課題に対応するため、職員に対しては、これまでに増して、「時代の変化に対応する能力」の育成が必要となりますが、とりわけ、自治体DXの推進に向けた人材や建築・土木等の技術人材の重要性が増大しており、外部人材、内部人材の両面から専門的な知識・技能の習得・確保について取り組むことが必要となっています。また、地方公務員の定年引上げに伴い、世代間の知識・技術・経験等の継承を通じた人材育成も必要となります。

「人材育成基本方針」から「人材育成・確保基本方針」へ

官民を問わず職場に求める価値観は、「仕事へのやりがい」が重視される方向に変化しています。今後、職員能力が最大限発揮されるために、また、人材獲得競争が激しくなる中において有為な人材を確保していくために、そして、その取り組みを計画的・総合的に進めるために、これまでの別海町人材育成基本方針から、別海町職員人材育成・確保基本方針へ改定を行うものです。

1 デジタル技術を活用し、業務プロセスをはじめ、組織文化・組織風土を変革すること。

2 温室効果ガスを発生させる化石燃料から太陽光発電、バイオマス発電などのクリーンエネルギー中心へと転換し、経済社会システム全体を変革すること。

目指す「組織像」

職員の育成・確保を計画的に進めるためには、また、職員自身による自発的な能力開発を促進するためには、組織像の明確化が必要と考え、以下2項目を掲げることとします。

町民と共に未来を描き挑戦できる組織

町民と行政が一体となり、お互いのアイデアとチャレンジを融和させ、明るい未来を描く組織を目指します。

多様な視点が芽吹き、調和が生まれる組織

肩書きや所属に関係なく、職員が互いに尊重し合い、情報交換・意見交換が活発に行われることで、創造的かつ活力に溢れ、柔軟な発想と調和が生まれる組織を目指します。

目指す「職員像」

前項で掲げた組織像を実現するために求められる「職員像」は、平成12年4月に策定した「人材育成基本方針」で示した以下の職員像を引き続き掲げることとします。

町民が主役であるとの認識を持った職員

自らも地域の一員であることを意識し、町民の視点で物事を考え、常にまちづくりの主役は町民であるとの認識を持って、町民主体のまちづくりを進めることが大切です。

公正・公平・誠実で、信頼される職員

組織内部の業務を円滑に進めるためには、そして、町民と力を合わせてまちづくりを進めていくためには、職員同士においても、対町民においても、公正・公平・誠実に対応し、信頼される職員として、日頃から自己研鑽に努めることが望まれます。

広い視野と先見性を持った職員

社会環境の変化や新たな時代の動きを的確に把握して地域の課題に取り組み、広い視野と先見性を持って解決にあたることのできる職員が求められています。

柔軟な発想と創造力・行動力を持った職員

地域の課題を発見して、その解決方策を検討し施策を決定していくためには、従来の固定概念にとらわれない柔軟な発想をもって創造し、それを具体的に行動に移す積極性を持った職員が求められています。

求められる「職員能力」

これまで、「職員像」を目指して人材育成に取り組んで来ましたが、職員像を実現するために求められる「職員能力」は、担当する業務内容や職位、職場環境に応じて多様な内容があります。

そこで、今回の改定を機に、職員に求められる能力を、次の6項目に明確化し、更に職員の主体的なキャリア開発の参考となるよう、職位のステップアップに応じた役割や求められる能力を見える化し、組織的かつ集中的に人材の確保・育成に努めることとします。

傾聴対話能力

信頼関係を築くため、職員同士においても、対町民においても、話に耳を傾け、共感し、理解を確認しつつ、適切に対応する能力

組織管理能力

組織の目標設定や、職員の適性・能力・環境変化を的確に捉え進むべき方向を明確に示し、リーダーシップを発揮して組織全体のパフォーマンスを向上させる能力

指導育成能力 職員の能力・経験・適性・職務遂行状況を把握し、適切な指導・育成・フィードバック提供などを通じて、職員の能力・意欲を向上させる能力
危機管理能力 行政運営に影響を与え、職務遂行のあり方に変革を求める事態の予測・分析や、当該有事における冷静かつ迅速な対応など、リスク管理を的確に行える能力
職務遂行能力 職務遂行にあたっての状況や課題について把握し、職務に必要な知識・技術・技能を習得・活用して、正確、迅速、公正に処理する能力
政策形成能力 時代の変化や環境の変化、行政の経営資源、町民ニーズを的確に把握したうえで、多様な主体との協働を意識し、全体最適で中長期的な戦略を考え政策を形成できる能力

職位別役割と求められる能力

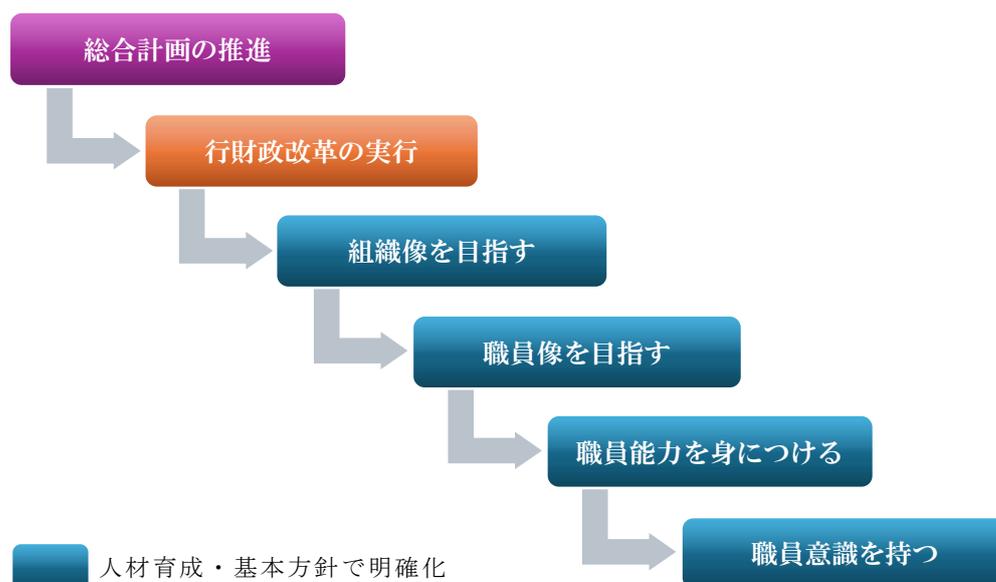
職位	求められる役割	求められる能力					
		傾聴対話	組織管理	指導育成	危機管理	職務遂行	政策形成
部長	部局の責任者 ● 部局全体のビジョンを描き、着実に政策を推進する。 ● 重要課題に対し他部局等と調整を行い、解決に向け業務を推進する。	◎	◎	◎	◎	○	○
部次長	部業務の円滑な推進 ● 部長を補佐し、部局内各課間の調整を行い、円滑な業務遂行を図る。 ● 部局内職員の人材育成及び組織の活性化を図る。	◎	◎	◎	◎	○	○
課長	課の責任者 ● 課の業務全般を管理し、効率的な運営と目標達成の進行管理を行う。 ● 課員の育成とサポートを行い、課全体のパフォーマンス向上を図る。	◎	◎	◎	○	○	◎
主幹	所属業務の円滑化と環境整備 ● 課長を補佐し、各担当間の調整を行い、円滑な業務遂行を図る。 ● 課長と連携し、働きやすい職場環境の整備を図る。	◎	○	○	○	◎	◎
主査	担当業務の実施責任者 ● 政策を立案し実行するとともに、担当業務を掌握し進行管理を行う。 ● 担当員に対し適切な助言を行い、傾聴対話の促進と担当員の育成を図る。	◎		○	○	◎	◎
主任	経験を蓄積し、主査の支援や主事のサポート ● 知識・経験を育み、業務を効率的・効果的に行う手法を模索し実行する。 ● 同僚や上司と対話し、主査の支援及び主事の業務サポートを行う。	◎				◎	◎
主事 技師等	職員としての基礎を作り及び業務の適正な執行 ● 業務スキルを磨き、将来の成長に備え自己啓発を継続する。 ● 同僚や上司と対話し、業務目的を理解し正確に遂行する。	◎				◎	○

職員意識

職位に関わらず、職員が個のスキルを磨き、働きがいのある組織で総合計画に掲げるまちを町民とともに創るために不可欠な「職員意識」を、別海町自治基本条例第34条「行政の職員の役割及び責務」に基づき、以下のとおり整理します。

町民目線と地域志向 <ul style="list-style-type: none">● 常に町民視点で考え、地域や町民に貢献したいという意識を持ち、町民との協働により事業を進めていく意識● 職員自ら地域の一員であると認識し、積極的に地域に溶け込む意識
責任感・使命感・倫理観 <ul style="list-style-type: none">● 自らの職務を責任転嫁したり回避したりすることなく、最後まで責任をもって取り組む意識● 公務員としての使命感及び倫理観を自覚して公正な職務遂行を心がけ、法令及び服務規律を遵守して社会や町民からの信頼を維持向上しようとする意識
チャレンジ意識 <ul style="list-style-type: none">● 職務の質的向上・効率化に向けて意欲的に取り組む意識● 新たな課題、困難な課題に対し、失敗を恐れたり前例にとらわれたりせず積極的に挑戦する意識
経営意識 <ul style="list-style-type: none">● 限られた財源の中で、環境変化、町民のニーズ、効率性や有効性の観点から常に費用対効果を考え、最小の経費で最大の効果が発揮できるように行政運営を行う意識● コスト意識を持ち、事務プロセスや事業のあり方を改革、改善及び工夫をする意識
協調性 <ul style="list-style-type: none">● 組織の施策及び事業を円滑に遂行するために職員がお互いに協力し合う意識● 組織内の業務の繁閑状況を把握し、他の職員の仕事に積極的に協力・支援することで風通しの良い組織風土づくりに寄与する意識
自己啓発意識 <ul style="list-style-type: none">● 日ごろから参考書等を読み、インターネットなどを通じた最新情報の収集、研修への積極的参加など、あらゆる機会を捉えて自ら能力の向上を図り、成長しようとする意識

総合計画の推進と人材育成・確保基本方針の関係 - バック・キャスト³の手法



3 最初に目標とする未来像を描き、次にその未来像を実現するための道筋を未来から現在へとさかのぼって記述するシナリオ作成の手法

人材育成

職場研修（OJT）の推進

強化

検討

OJTは、職場の上司・先輩等が職場内で仕事をしながら、その仕事に必要な情報や知識、技術、経験、執務態度等を実践的に教えるものです。日常的に職員個人の特性に応じたきめ細かい個人指導を行うことは、人材育成の重要な手法であることから、職場の人材育成力の向上を図りながら、効果的なOJTの実践に組織的に取り組みます。

効果的なOJTの実践

- 職場研修における管理職の責任と役割の明確化【強化】
- 部下の育成を管理職の評価基準とすること【検討】
- 目標管理における職員と上司との面談を通じ、業務目的や目標を共有【強化】
- 各職場で求められている専門的知識や技術の習得
- 職員相互のコミュニケーション能力の向上【強化】
- 職場における具体的な課題の発見と問題解決

職員研修所での研修

強化

市町村アカデミーや北海道自治政策研修センターをはじめとする職員研修所研修は、職務遂行に必要な知識や技能を体系的・集中的に学習できるとともに、外部講師に接することで、ものの見方や考え方が広がることや、他の自治体等の職員と交流することにより相互に啓発しあう機会でもあり、自己啓発やOJTを補完する重要な手法です。

この度の「目指す職員像」と「職員意識」の明確化を踏まえ、「職員研修事業」として一層の充実に向けた見直しを進めます。

職員研修所での研修内容

- 管理監督者を対象とした職場の活性化を目指す学習【強化】
- 政策形成能力を高め地域力向上を目指す学習【強化】
- 法令を解釈及び政策を条例規則等で立案する能力を高める学習
- 職員意識の高揚を図り行政職員の役割と責務を達成する学習
- 各所属に必要な専門的・技術的能力を向上する学習

派遣研修及び人事交流

職員の視野の拡大と意識改革を図るほか、町政課題の解決策や先進的な行政手法を修得させるため、中央省庁や北海道、民間企業、市町村等への職員の派遣を行うとともに、町においても積極的に派遣を受け入れ、本町職員と異なる視点や仕事の進め方を取り入れる等、組織の活性化を図ります。

派遣研修及び人事交流の内容

- 中央省庁 : 先進的な行政手法の修得や情報収集及び幅広い視野の涵養
- 北海道 : 北海道との連携強化や地域課題の修得
- 市町村等 : 管内事務組合をはじめ市町村との連携強化や地域課題の修得
- 民間企業等 : 民間の先進的ノウハウや経営感覚の修得
- 派遣受入れ : 外部人材の活用を通じた専門性向上と町組織の活性化

自己啓発の促進

検討

人材育成の基本は、自己啓発にあります。自己啓発を継続的に行っていくためには、職員一人ひとりの自発的な取り組みと組織的な支援が不可欠です。職員が自己啓発の必要性を自ら認識するきっかけづくりや、活動への支援、そして取り組みやすい環境づくりを行います。

自己啓発推進への取り組み

- 職員自主研究グループの育成・支援の仕組みづくりの検討【検討】
- 資格取得支援制度の検討【検討】
- リスキリング等のためのeラーニング受講機会の提供【検討】
- 各種サークル、ボランティア団体など職場外での社会貢献活動の奨励

人を育てる人事配置

強化

検討

職員の採用、育成、評価、配置などの人事施策は、組織目標の達成のために戦略的に実施する必要があります。組織目標達成のために、職員が能力を最大限に発揮し、より良いパフォーマンスを引き出せるよう、人を育てる人事配置、人事管理に努めます。

ジョブローテーションによる職員の育成

若手職員の育成は、採用後、早いタイミングで管理的な職場勤務と町民により近い窓口等勤務の両方を経験させ、それぞれの職務経験を通じて職員意識の醸成と、幅広い視野や知識・技能の習得につなげます。

人事異動希望制度の本格運用とブラッシュアップ【検討】

職員の能力・適正・希望等を的確に把握・配置することを目的に、令和6年度人事配置から、一部の職種・職位に対し異動希望調査を試行的に実施しています。本格運用に向け、本調査による職員の業務意欲の向上や適材適所への配置プロセスを検証すると共に、異動希望に限らず、将来のキャリア希望等を申告する自己申告制度へのブラッシュアップを目指します。

スペシャリスト育成の検討【検討】

いわゆるゼネラリストとともに、職員の専門性の向上、業務習熟による効率化や生産性の向上、時間外勤務の縮減等の必要性を背景に、本人の意向や適性をふまえ、スペシャリストを育成する必要性を検討します。

組織の垣根を越えた政策検討【強化】

多様化する行政課題に対応するため、個別の課題毎に部局横断的な庁内プロジェクトチームを設置し、統括管理者のリーダーシップのもとで政策形成を行う組織を、行財政改革プランの実効と併せ推奨します。

HRテクノロジー⁴の活用【強化】

今後の人事管理業務（採用管理、労務管理、人員配置、育成管理、人事評価等）のより効率的できめ細かな対応に向け、令和6年度に導入を進めている人事評価システムをベースに、HRテクノロジーの活用を強化します。

4 Human Resource Technology - 働き方や組織の生産性の向上等、人事や関連分野のテクノロジーの総称で、採用・労務・配置・育成のほか、健康管理・人事評価等の管理・分析を効率的に管理する人事管理部門のDXの仕組み。

よりよい人事評価制度の運用

強化

検討

職員個々が担当する業務と組織全体とのつながりや貢献度合いを認識し、能力やモチベーションの向上につなげるためには、人事評価制度の運用を通じて、業績等をしっかりと評価し、組織への貢献度を理解できるよう丁寧に伝え、その結果を人材育成にも活用することが重要です。

評価者は、職員の貢献度や成長した点や今後伸ばすべき能力をフィードバックし、職員の育成につながるよう、客観的かつ公正な人事評価制度の運用に努めます。

客観的かつ公正な人事評価の実施【強化】【検討】

目指す職員像や職員意識を踏まえた評価項目や基準等を設定し、人事評価の透明性を確保するとともに、評価結果をフィードバックするため、現行の「能力評価」の項目改定を行い、客観的で公正な能力評価を行います。
また、目標管理による「業績評価」制度については、より適切で円滑な運用が図られるよう、制度運用の改善・充実に努めます。

評価者・被評価者への研修の充実【強化】【検討】

能力評価と業績評価が適切で円滑に実施されるよう、評価者及び被評価者への研修の強化について検討します。
また、評価制度を見直す際には、職員への制度の周知を徹底するとともに、評価マニュアルの整備や、評価者及び被評価者への研修を行い、実効性のある制度運用に努めます。

職員と上司との面談を通じた育成【強化】

職員と上司との面談を通じ、業務の目的や目標を共有し業務の効果的で着実な進捗を図ることにより、職員の育成につなげるほか、職員の特性に応じた人材育成・キャリア開発の観点からのアドバイスも行い、職員の能力開発・自律的なキャリア開発につなげます。

評価制度を補完する「多面的評価制度」の導入【検討】

管理職の職務行動やマネジメント手法について、部下職員からどう受け止められているかを知ることが、管理職のマネジメント能力の向上につながる「気付き」の機会になると考えられることから、多面的評価制度の導入について、検討を進めます。

人材確保

選ばれる組織となるための魅力発信

強化

検討

持続可能な行政サービスの提供体制構築のためには、町行政を担う「職員意識」を持つ人材を確保することは欠かせません。一方、当該人材から「選ばれる組織」となるためには、本町職員として、まちづくりのために、町民サービスの向上のために働くことの魅力を広く情報発信し、関心を持ってもらうことが必要です。このため、様々な取組みを組合せて、より多くの受験者に訴求し、有為な人材の確保につなげます。

採用説明会や就職イベントへの出展等【強化】【検討】

町職員の仕事の魅力をアピールできる就活イベントへの出展機会の拡充を図るとともに、就職活動の早期化に対応し、低学年層へのアプローチの強化について検討します。

資格職員等の確保の取組み【強化】

土木・建築関係の技術職員や医療職等をはじめとする資格職の確保は重要であり、関係部局と密接に連携し、全国発信の大手広告サイト等の活用を含めた、採用広報活動を強化します。

多様なインターンシップの実施【検討】

事務系・技術系を問わず、学生に町行政の業務についてより理解を深めてもらうため、本格的な業務への従事や、職場の課題を発見しその解決策の提案を行う「課題解決型プログラム」を取り入れたインターンシップの実施について検討します。

HPやSNSを活用した職場の魅力発信【強化】

外部から分かりにくい町行政の業務について、取組みの背景や担当者の思いを町HPやSNS等を通じて発信することで、町の仕事をイメージしやすくなるよう取組みを進めます。

多様な人材の採用に向けた試験の実施

検討

受験者の確保に向け、時代に対応した試験制度や、受験者の負担を軽減するような試験方法を検討します。

試験制度や試験方法の工夫【検討】

SPI3⁵と複数回の面接やグループディスカッションを通じた人物重視の試験など、これまでの公務員試験特有の教養試験対策を必要としない、時代に対応した受験者の負担を軽減する試験方法について検討します。

職務経験者採用の工夫【検討】

これまで、必要に応じて多様な経験や知識・技能、専門性を有する職務経験者採用を実施してきましたが、これに加え、他自治体等での経験者採用枠の創設について検討します。

カムバック採用制度の導入【検討】

結婚、出産、育児・介護などやむを得ない事情により退職した職員を、再び正規職員として採用できるカムバック採用制度の導入について検討します。

外部人材の活用

検討

人口減少、少子高齢化の加速の中、DXやGX等の新たな政策課題に対応するため、高度で専門的な知識・経験を有する外部人材の活用を検討します。

地域活性化企業人制度の活用【検討】

三大都市圏に所在する企業と協定を結び、企業社員の派遣を受け、地域課題に対し社員の専門的なノウハウや知見を活かしながら即戦力人材として業務に従事することで、地域活性化を図る総務省の制度活用について検討します。

プロシエリングの検討【検討】

特定分野で専門的なスキルや知識を持つプロフェッショナルを一時的に雇用（業務委託の場合も含む。）し、プロジェクトの推進や業務改革を行う「プロシエリング」の仕組みを通じて、これまでなかった大胆な発想への転換につなげることを検討します。

5 リクルート社が提供する総合適性検査で、官民、大手中小を問わずあらゆる採用活動で実施されている。言語問題と非言語問題からなる「能力検査」と、受験者の考え方を問う「適性検査」の大きく分けて2種類からなる。

職場環境の整備

働き方改革の推進

強化

検討

デジタル技術を活用し、テレワークなど、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができる柔軟で多様な働き方を推進します。

また、執務室のフリーアドレス化やリフレッシュ・共創スペースの創造等により、職員のコミュニケーションが活性化され、風通しがよく、柔軟な発想が生まれる職場環境の整備に取り組みます。

テレワークの活用【検討】

場所にとらわれない働き方を推進するため、電子決裁システム等をはじめとする業務のオンライン化やペーパーレス化を確立し、併せて、テレワーク制度の推進に努めます。

時差出勤制度の導入【検討】

職員の家庭事情、社会活動や生活リズムに合わせた柔軟な勤務を可能とする時差出勤制度の導入を検討します。

執務室のフリーアドレス化やコワーキング及びリフレッシュ空間の設置【強化】【検討】

所属の垣根を越えた職員間のコミュニケーションの活性化を目的に、固定席を持たず空いている席を自由に選んで業務を行う執務室のフリーアドレス化や、共創又は業務集中のためのコワーキングスペース、簡易な来客対応や職員のリフレッシュのための空間整備等、働きやすいオープンな職場環境づくりを進めます。

仕事と家庭生活の両立支援

強化

検討

生活や仕事に対する価値観が多様化するなか、自分らしいワークスタイルを実現できる職場環境を目指します。特に、育児や介護など様々な事情を抱える職員をはじめ、全ての職員が継続して勤務し、能力が発揮できる制度を推進します。

男性育児休業の推進【強化】

男性育児休業の取得率向上に向け、育児休業取得者のフォローアップ体制の充実や、育児休業取得者と取得予定者との意見交換の場を設けるなど、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組みます。

介護離職の防止【検討】

職員に休暇制度を周知するとともに、仕事と介護の両立に関するセミナー等の開催について検討します。

年次休暇の取得促進

年次休暇の取得目標を設定する等、引き続き年次休暇が取得しやすい職場環境を推進します。

一斉定時退庁の推進【検討】

所毎週水曜日を「一斉定時退庁の日」として周知・推進に努めていますが、金曜日の追加を検討する等して、家族団らんや友人とのふれあい、地域活動への参加、自己啓発など、自分らしいワークスタイルを自分らしい生き方のなかで実現できる取組みを推進します。

こころとからだの健康づくりの推進

強化

検討

全ての職員が一人ひとりの能力を十分に発揮するためには、心身ともに健康であることが不可欠です。職員の健康保持・推進のため、総合的な各種対策に取り組むことにより「健康経営」を推進します。

また、職員の多様性を尊重し、安心して職務に専念できる職場環境の整備に努めます。

メンタルヘルス対策【強化】 メンタル不調を原因とする長期病休者の増加傾向が続いており、不調の原因は、職場に起因するものや個人的な事情など多様ですが、ストレスチェック制度の活用や職員のセルフケア能力向上のための健康教育やメンタルヘルス相談の充実などに取り組みます。
ハラスメント対策【強化】【検討】 ハラスメントは、職員の能力の発揮を阻害し、執務環境を悪化させ職場全体の能率低下を招きます。各種のハラスメント相談は、現在、人事担当課が窓口となっていますが、職員が職員への相談となるため、相談を躊躇するケースがあることも懸念されています。ハラスメントのない職場環境を構築する取組みを推進することはもちろんですが、誰もが安心して相談でき、そして公平に対応できる環境を整えるため、相談窓口を外部専門家へ委託することを検討する等、引き続き、ハラスメント防止対策を推進していきます。
勤務間インターバル制度 勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までの間に一定の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」について、令和6年4月から人事院による規則改正に準じ「11時間」を確保するよう努めているところですが、本制度が浸透するよう引き続き職員への周知に努めます。
職員のエンゲージメント調査の実施【検討】 本基本方針の進捗及び組織が抱える重要課題を把握するため、職員のエンゲージメント調査（職員が「別海町役場職員」としての自発的な貢献度・愛着・働きがいなどを数値化するアンケート調査）を定期的実施し、本指針の着実な遂行及び迅速な組織改善の取組みにつなげます。

D X人材の育成・確保

D X人材の育成・確保

重点

国は、「地方公共団体は、デジタル時代の行政サービスを提供できる組織へと変革する必要がある」とし、デジタル人材の育成・確保に関する指針を示しています。（令和5年12月22日「人材育成・確保基本方針策定指針」総務省）

国の指針に準じ、デジタル行政への変革に向けた方針等を以下のとおり整理し、重点事項として推進します。

人材	人材像	育成・確保方針	確保目標
高度専門人材	<ul style="list-style-type: none">高度なデジタルスキルを活かして、最新の知識を持って適切な判断を行い、町事業のD X推進・デジタル技術活用のサポートを迅速に進める。	<ul style="list-style-type: none">D X推進担当課長等外部人材の活用	1名以上

D X 推進 リーダー	<ul style="list-style-type: none"> ● デジタルの知識・技能と行政の実務・経験を兼ね備え、組織におけるデジタル技術を活用した業務変革や、E B P M による政策形成にチャレンジする。 ● 高度専門人材と連携して、町の施策のデジタル化の課題を解決する。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般行政職配属課に 1 名を基準 ● 市町村アカデミー等による D X 推進リーダー育成研修の受講 ● D X 推進担当課での O J T ● 自主研究グループ等による D X 業務改善等の実績認定 	30 名
一 般 行政職員	<ul style="list-style-type: none"> ● デジタルに関する基礎的な知識を有し、業務とデジタルの両面から自ら課題を発見し、D X 推進担当課及び D X 推進リーダーの支援を受けながら、町民サービスの向上に向けて、担当業務の D X の取組みをイメージする。 ● 管理職は、目指すべきビジョンの提示や部下職員の挑戦を後押しし、D X 推進リーダーの取組み支援により、組織の D X を積極的に推進する。 ● 一般職員は、デジタルに関する基礎的な知識を持ち、自主的に小さな改善や挑戦による D X に取り組むことで、デジタル知識の向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職向けの D X 研修等を通じて組織の D X 推進 ● 一般職員には、デジタル技術の基礎知識やスキルを身につけるための基礎的研修の機会を提供 	そ の 他 全 職 員

D X 人材の育成とキャリア開発

重点

検討

上記の D X 人材の育成・確保に関する方針に基づき、具体的に次の新たな仕組みについて検討します。

人事台帳への記録【検討】

D X 人材の所属歴や研修受講歴、保有する資格等を人事台帳に記録し、スキル不足の部署を把握した上で、D X 人材の戦略的な確保や人事配置を行うとともに、研修の強化すべきポイントも併せて把握し、D X 人材の能力向上に取り組めます。

ニーズに応じた人事管理【検討】

人事担当課・D X 推進担当課・デジタルに関する政策立案課等で緊密に連携しながら、D X 人材の安定的な育成・確保・定着に向けた定期的な情報共有や協議を行い、ニーズに応じた人事管理等を行います。

各人材の認定基準及び評価・処遇の在り方の検討【検討】

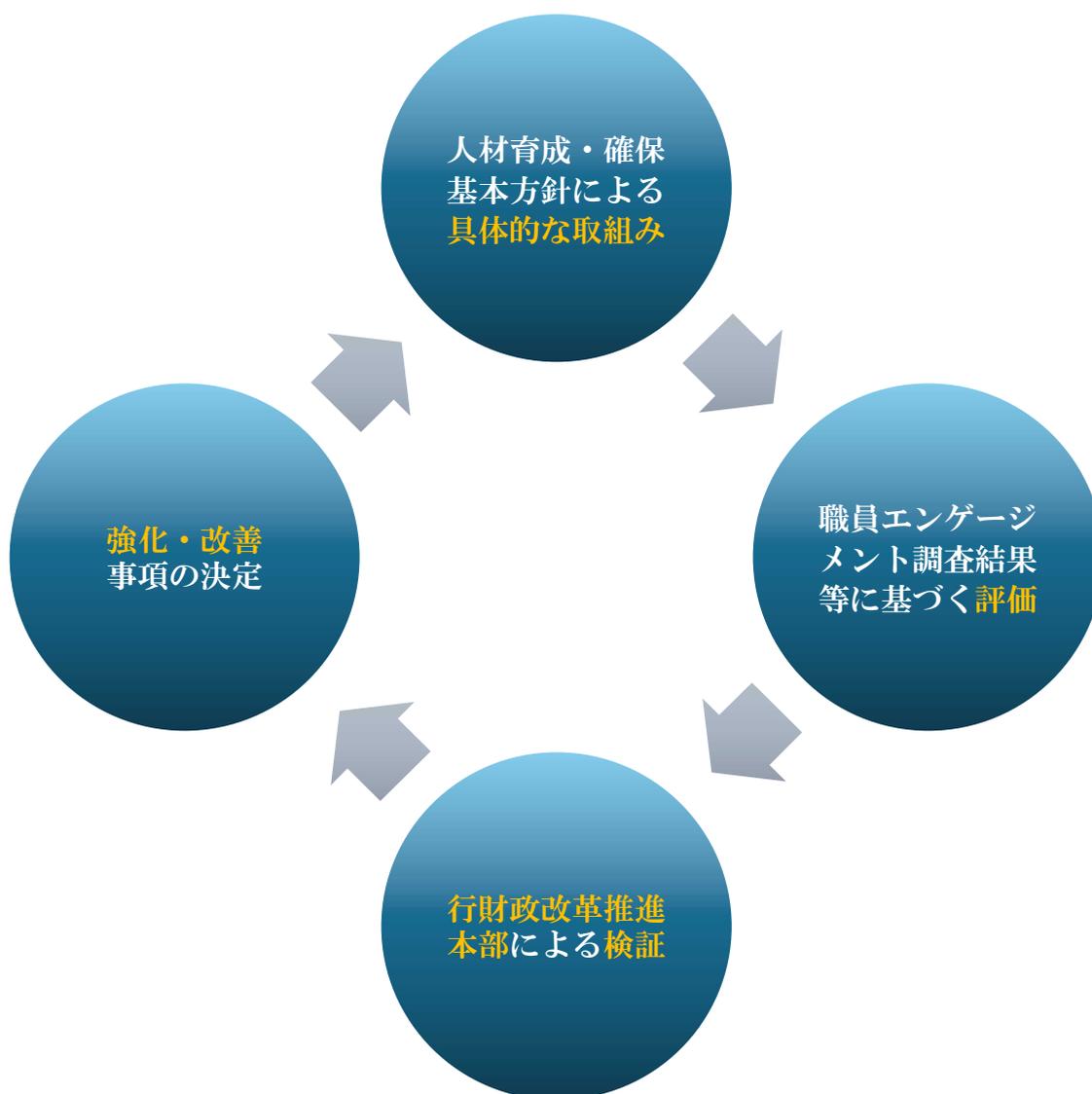
全段で示した D X 人材の評価や処遇のあり方のほか、特に「D X 推進リーダー」については、抽象的な存在ではなく、内部認定基準の制度化について併せて検討します。

推進期間と推進体制

本方針の推進期間は、令和6年度から令和10年度までの5年間とし、以降5年毎に必要な応じた改正を行います。

また、本方針を働き方改革を含む行財政改革の一環として位置付け、並行して策定した行財政改革プランと密接に連携して進めます。

行財政改革プランは、町長を本部長とし幹部職員で構成する「行財政改革推進本部」において、進捗確認や新たな課題への対応を行います。本方針に基づく人材育成・確保の取組みについても同様、巻末に記載の「定量的数値目標」の達成度をベースに、人事担当課による評価結果を検証し、必要な強化・改善策を講じることで持続的な取組みを推進します。



定量的数値目標

項目	R06 (実績)	R07	R08	R09	R10	目標値
仕事に対する「やりがい」度 (%)	66					70
自己能力発揮度 (%)	74					80
町民・地域視点の意識度 (%)	88					95
責任感・使命感の意識度 (%)	97					100
チャレンジ意識度 (%)	76					80
経営（改善）意識度 (%)	59					70
協調性意識度 (%)	79					85
自己啓発（向学心）意識度 (%)	91					95
自己啓発実施者割合 (%)	35					50
職場雰囲気満足度 (%)	80					85
OJT推進度 (%)	75					80
前年度研修所研修受講者数 (人)	22					35
町主催研修会前年度開催回数 (人材育成事業) (回)	1					3
派遣研修者数 (人)	6					5
人事評価制度理解度 (%)	65					80
人事評価満足度 (%)	87					90
勤務環境（時間・場所）満足度 (%)	75					80
休暇取得環境満足度 (%)	77					80
執務環境（オフィス）満足度 (%)	71					80
当該年度にハラスメント*を受けたと感じた職員の割合 (%)	16					5
DX外部高度専門人材任用（委託）数 (人)	0					1
DX推進リーダー認定数 (人)	0					30
エンゲージメント調査回答率 (%)	59					70
調査時点正職員数 (人)	435					-

* カスタマー・ハラスメント（町民や業者等からの過剰な要求や嫌がらせ行為）を含む。