

大樹町人材育成・確保基本方針

(令和7年4月策定)

我が国では、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が加速しており、行政分野においてもデジタル化・オンライン化の遅れや、デジタル専門人材の不足が新たな課題として顕在化しています。これらの課題に対処しつつ効率的な行政運営を実現するためには、高度な知識とスキルを持つ人材の育成が急務です。平成30年の働き方改革関連法の成立を背景に、ワーク・ライフ・バランスの推進が進められており、加えて令和5年度から地方公務員の定年が段階的に引き上げられることにより、ベテラン層の活躍も不可欠とされています。

本方針は、未来を見据えた行政の質の向上を目指し、個々の職員が持続可能な形で能力を最大限に発揮するための道筋を示すものです。総務省「人材育成・確保基本方針策定指針」（令和5年12月22日）に基づき、当町における職員の育成・確保に関する基本的な方向性を示すものとして、平成23年11月策定の「大樹町人材育成基本方針（研修に関する基本的な方針）」を全面改定するものです。

目次

1. 基本的な考え方	2
1.1 求められる職員像の明確化	2
1.2 中長期的な計画との連携	2
1.3 人材育成・確保に係る目標設定と検証	2
1.4 全庁的な推進体制の構築	2
1.5 広域的な連携体制の構築	3
2. 人材育成の具体的取組	3
2.1 人材の育成プログラムの整備	3
2.2 人材の育成手法の充実	3
2.3 人を育てる人事管理	4
3. 人材確保の具体的取組	4
3.1 公務の魅力の発信	4
3.2 多様な試験方式の工夫	4
3.3 多様な人材の採用・外部人材の活用	5
4. 職場環境の整備	5
4.1 多様な人材の活躍を可能にする職場環境	5
4.2 働きやすい職場の雰囲気の整備	5

5. デジタル人材の育成・確保.....	5
5.1 求められるデジタル人材像の明確化.....	5
5.2 デジタル人材の育成・確保の取組.....	6

1. 基本的な考え方

少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少、個人のライフプラン・価値観の多様化、デジタル社会の進展等により、当町を取り巻く状況も大きく変化しています。経営資源が大きく制約される中で、複雑・多様化する行政課題に対応するためには、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。

1.1 求められる職員像の明確化

職員の自主性や多様性の発揮に留意しつつ、求められる職員像や行動指針、組織の目指すべき姿等や、各職務分野や職位に応じて求められる知識・技能等について明確化します。特に人口 1 万人未満の小規模自治体である当町においては、多様な業務に柔軟に対応できる「マルチタスク型人材」の育成が求められます。

1.2 中長期的な計画との連携

本方針は、大樹町総合計画など中長期的な計画の趣旨や設定目標を達成するため、計画と連携したものとします。また、計画の見直しが行われる際には、本方針についても併せて検証・修正を行います。

1.3 人材育成・確保に係る目標設定と検証

本方針に位置づけた取組については、必要に応じ指標を設定し、実際に取り組んだことによる効果についてはできる限り検証し、見直しへとつなげます。特に必要となる専門人材については、必要な人材の量を見込み、可能な限り定量的な目標を設定し、人材育成・確保に取り組みます。

1.4 全庁的な推進体制の構築

本方針は、当町の人材に関する取組を総括する重要な組織決定であり、将来の当町の行政運営のあり方に大きな影響を与えるものであることから、町長をはじめとする自治体経営

層が積極的に関与します。実務的には、人材育成・人事担当課である総務課を中心に、関係課の意見を聴取します。

1.5 広域的な連携体制の構築

人口 1 万人未満の小規模自治体である当町においては、限られた経営資源の中で人材育成・確保を行うため、道による支援や近隣自治体との連携が不可欠です。共同研修の実施や、専門人材の共同活用等、市町村間での連携についても積極的に検討します。

2. 人材育成の具体的取組

2.1 人材の育成プログラムの整備

当町に求められる職員像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プログラムを整備します。特に以下の職員育成に注力します。

- 多様な業務を担える一般行政職員の育成
- デジタル人材など専門性が求められる職員の育成
- 多様な主体と連携・協働して地域の課題解決に取り組む職員の育成
- マネジメント能力を有する管理職の育成

2.2 人材の育成手法の充実

当町の限られた経営資源の中で効果的な人材育成を行うため、以下の育成手法を充実させます。

1. **外部研修の活用**：自治大学校等の全国規模の研修機関での研修、大学等への派遣研修、eラーニング等の活用、国や他の地方自治体、民間企業等への職員派遣
2. **研修の広域化**：オンライン研修の充実、十勝定住自立圏人材育成作業部会による十勝市町村職員研修を始めとする道や近隣市町村との共同研修の実施
3. **オン・ザ・ジョブ・トレーニング (OJT) ※の充実**：職場の指導的立場の職員等への研修を通じたマネジメント能力の向上

※オン・ザ・ジョブ・トレーニング (OJT) とは、職場での実務を通して知識やスキルを習得させる育成手法です。職場内訓練とも呼ばれます

4. 自発的学習の促進：eラーニングシステムの導入、学位・資格取得の支援、自主研究グループ等の活動支援

2.3 人を育てる人事管理

- 獲得した知識・技能の人事配置等への反映
- 職員の主体的なキャリア形成への支援（キャリアパス※の明示、メンター制度※の導入等）

※地方公務員におけるキャリアパスとは、職務や職位に就くために必要な業務経験や配置移動のルート^{の総称}で、キャリアアップの道筋のことです。

※メンター制度とは、先輩社員（メンター）が後輩社員（メンティ）をサポートする人材育成の仕組みです。キャリア形成や人間関係の悩みを解決し、個人の成長を促すことを目的としています。

- 人事評価の活用による職員の意欲向上と人材定着
- 管理職による職場内マネジメントの推進

3. 人材確保の具体的取組

3.1 公務の魅力の発信

当町の特色や魅力を活かした人材確保戦略を立案し、以下の取組を実施します。

- SNSや動画配信等を活用した効果的な広報活動
- インターンシップや職場見学会の積極的な実施
- 若手職員とのオンライン交流会等の開催
- 専門職・技術職の公務の魅力の積極的発信
- 大樹町に根ざした働き方の魅力の発信

3.2 多様な試験方式の工夫

当町の人材確保を促進するため、以下の取組を検討・実施します。

- 十勝町村会を通じた採用試験の継続
- 通年募集枠の設置や年齢上限の引上げ

- 受験申込みのオンライン受付、WEB面接の導入等デジタル化の推進
- 適性検査の導入や人物試験重視の促進

3.3 多様な人材の採用・外部人材の活用

多様な経験や専門性を持った人材を確保するため、以下の取組を実施します。

- 経験者採用の積極的な実施（年齢上限の拡充、複数の採用ルートの設定等）
- 民間経験者、UIJ ターン希望者などを対象とした採用枠の設定
- 任期付職員や会計年度任用職員など多様な任用形態の充実
- アドバイザー等として、外部専門人材の活用（総務省の地域活性化企業人制度など）

4. 職場環境の整備

4.1 多様な人材の活躍を可能にする職場環境

- 長時間労働の是正、フレックスタイム制やテレワークの導入・活用
- 休暇取得の促進等によるワーク・ライフ・バランスの実現
- メンタルヘルス対策等の健康管理の充実
- ハラスメント防止対策の徹底

4.2 働きやすい職場の雰囲気整備

- 職員が発言・行動しやすい職場の雰囲気づくり
- 職場におけるコミュニケーションの活性化
- 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の醸成

5. デジタル人材の育成・確保

当町においてもデジタル化の推進は急務であり、限られた資源の中でデジタル人材を育成・確保するため、以下の取組を実施します。

5.1 求められるデジタル人材像の明確化

- **DX 推進リーダー**：デジタルツールを活用でき、要件整理や発注ができる人材の各課での育成
- **一般行政職員**：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できる人材の育成

5.2 デジタル人材の育成・確保の取組

- 外部研修・eラーニング等を活用したデジタルスキル向上の機会提供
- 道や近隣自治体と連携したデジタル人材の共同確保・活用
- 高度な専門性を持つ外部人材の任期付職員、総務省制度の地域活性化企業人（副業型）等としての活用
- 一般行政職員のデジタルリテラシー向上のための研修実施