

# 玖珠町

## 人材育成・確保基本方針

令和8年3月

# 目次

- I. 策定の背景・目的・位置づけ
  - 1 策定の背景
  - 2 方針の目的
  - 3 方針の位置づけ
- II. 人材育成等の現状・課題
  - 1 現状
    - 1) 職員を取り巻く社会環境の変化
    - 2) 職員を取り巻く職場環境の変化
  - 2 課題
- III. 目指すべき人材育成・確保
  - 1 人材育成
    - 1) 目指すべき職員像
    - 2) 求められる職員の役割と能力
    - 3) 人材育成の取組
  - 2 人材確保
    - 1) 人材確保の取組
  - 3 職場環境の整備
    - 1) 目指すべき職場環境
    - 2) 働きやすい職場環境づくりへの取組
  - 4 デジタル人材の育成・確保（概要）
    - 1) 求められる人材像
    - 2) 人材の区分と役割
- IV. 推進体制
- V. 職員アンケート（意識調査）

# I. 策定の背景・目的・位置づけ

## 1 策定の背景

本町では、人口減少や少子高齢化の進行に加え、デジタル社会への移行に伴い、地域社会の状況や住民の意識が大きく変化しています。このため、行政サービスの提供方法や住民ニーズは多様化・高度化し、従来の行政運営だけでは対応しきれない課題が顕在化しています。その中でも、デジタル技術を活用した新たな行政ニーズに応えるためには、多様なスキルと柔軟な対応力を持つ人材が不可欠です。

さらに、生産年齢人口の減少や高齢者人口の増加は、地域経済や福祉サービスに大きな影響を及ぼしており、町政を支える職員の人材確保にもその影響が現れています。また、近年の大規模災害や感染症への対応では、新たなリスクも顕在化しています。それに対処し、持続可能なまちづくりを推進するためには、多様な人材の確保だけでなく、時代に応じた人材の育成が求められています。このような状況下だからこそ、職員が自分らしく働き続けられる環境整備が重要となります。

国は令和5年12月22日に「人材育成基本方針策定指針」を全面改正し、「人材育成・確保基本方針策定指針」を策定しました。この指針は、地方自治体を取り巻く状況の変化を踏まえ、基本方針の改正等を促し、人材の育成・確保の取組の推進を図るものです。

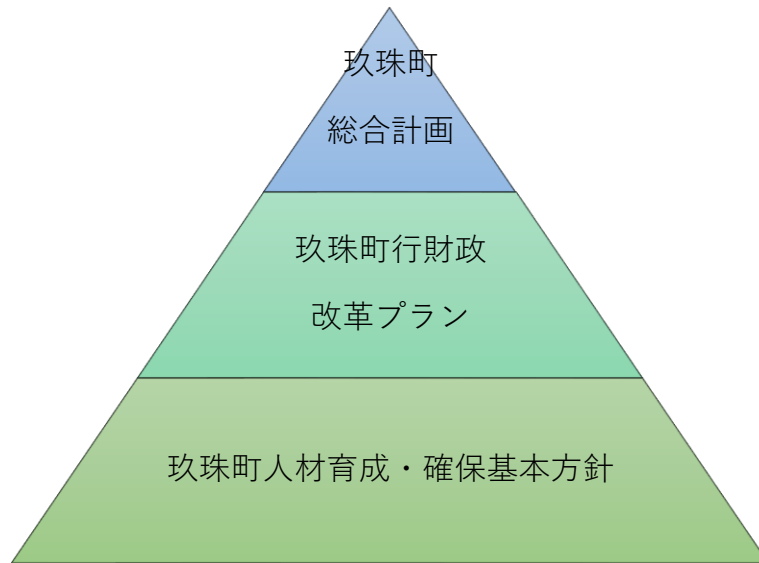
これらの背景を踏まえ、平成22年に策定された「玖珠町人材育成基本方針」は、社会の変化や新たな課題に対応するために、より実効性と柔軟性を持つ新たな方針への見直しが必要です。そこで、このたび、同方針を全面的に改定し、「玖珠町人材育成・確保基本方針」を定めます。

## 2 方針の目的

この方針は、「玖珠町総合計画」に掲げられたまちづくりの基本理念の実現に向けて、町政を担う人材が活躍できる環境の整備とともに、人材の育成や確保に向けた体制づくりを目的としています。具体的には、人材育成や職場環境の改善、デジタル人材の育成・確保に関する取組を具現化していくために、多角的かつ組織的なアプローチでこれらの課題に取り組むことが求められます。この方針は、持続可能で魅力あるまちづくりを強力に推進するための指針として策定します。

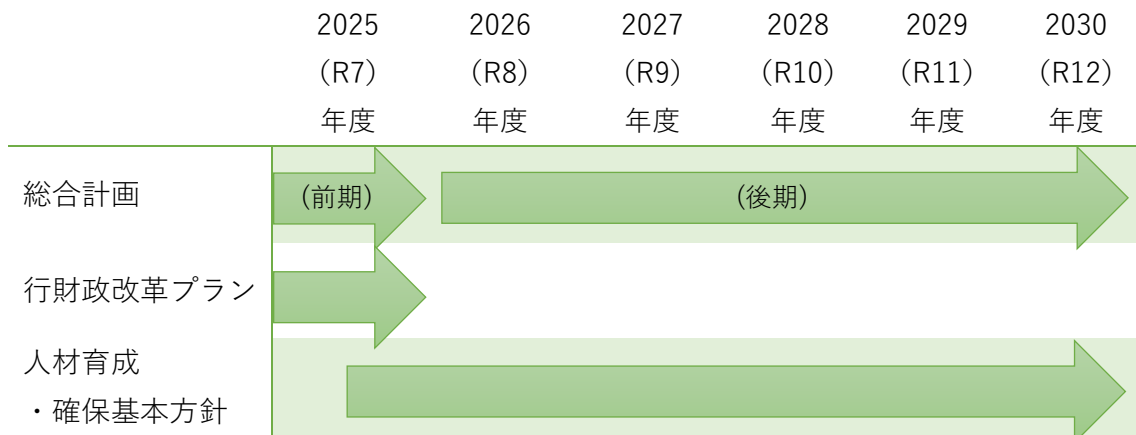
### 3 方針の位置づけ

この方針は町の指針である「**玖珠町第6次総合計画**」や国の指針（「**人材育成・確保基本方針策定指針**」）を踏まえつつ、各種計画との連携を図り、人材の育成・確保に全庁を挙げて取り組むとともに、職員の状況や社会情勢の変化を踏まえながら、随時必要な見直しを行っていきます。（方針期間：令和7年度～令和12年度）



\* 下記の計画とも連動しながら、総合的に取組を推進します。

- ・次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく玖珠町特定事業主行動計画
- ・玖珠町障がい者活躍推進計画 等



## II. 人材育成等の現状・課題

### 1 現状

#### 1) 職員を取り巻く社会環境の変化

##### 人口減少・少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少

- ・国勢調査によると、平成12年から令和2年までの20年間で、人口減少及び少子高齢化が進行しています。また、生産年齢人口（15～64歳）も3割以上減少しています。
- ・近年、当町における職員の新規採用確保は年々厳しくなっています。特に、採用試験における地元出身者の受験者数が減少しており、これに伴い、新規採用に占める地元出身者の割合も低下傾向にあります。この現状を踏まえ、地域の魅力を「知る・触れる・学ぶ」機会の創出が急務となっています。

##### 大規模災害や感染症対策への対応

- ・近年、顕著な大雨など極端な気象現象が増加し、毎年のように災害対応が行われています。また、今後発生が予測されている南海トラフ地震などの大規模地震への備えも、きわめて喫緊の課題となっています。
- ・新型コロナウイルスの感染拡大により、感染症予防などの新たな業務が発生したほか、デジタル社会の進展により、働き方の多様化や意識の変化が生まれました。特に、デジタル技術の活用は住民サービスの向上や業務の効率化のみならず、職員不足等の課題解決につながるものとして期待されています。

年	総人口 (人)	15歳未満 (人)	15～64歳 (人)	65歳以上 (人)
平成12年	18,988	2,914(15.3%)	11,157(58.8%)	4,917(25.9%)
平成22年	17,054	2,203(12.9%)	9,639(56.6%)	5,201(30.5%)
令和2年	14,386	1,606(11.2%)	7,159(50.1%)	5,527(38.7%)

(令和2年国勢調査結果の概要「年齢3区分別人口の推移」より)

## 2) 職員を取り巻く職場環境の変化

### 職員構造の変化

- 令和7年度の職員の年齢構成は、40代以上の職員が半数以上を占めています。新規採用については、適正な職員数を維持するための採用を毎年実施しているものの、過去の採用抑制の影響や採用後10年未満の離職者が一定数存在していたため、30代の職員が少ない状況です。
- 女性職員の採用数は10年前と比較して増加傾向にありますが、職員構成の男女比は募集職種や応募割合に左右される傾向にあります。また、管理職に占める女性職員の割合は、依然として低い水準で推移しています。
- 前述の職員構造のひずみにより、役職や年代によって業務量や業務内容の負荷、およびストレスの偏りが生じています。

### 業務の多様化

- 住民サービスの向上や業務の効率化に向けて、デジタル技術を活用した業務改革が推進されています。職員の多くがデジタル化の必要性を強く認識している一方、既存の業務システムやデジタルツールを十分に活用できているとは言い難い状況です。
- 国の施策等による行政サービスの拡充により、地方自治体の行政需要（業務量）は社会保障費を中心に年々増加しています。このため、職員の業務負担は増加の一途をたどっています。

### 働き方の変化

- これまで役職や職種によるキャリア形成の道筋が十分に提示されておらず、職員の目標意識ややりがいなど、モチベーションを維持できる体制が不十分となっています。
- 令和5年度から開始された定年延長制度により、令和13年度には定年年齢が65歳に達します。高齢層職員（60歳以上の職員）の働き方や、期待される役割を明確にする必要があります。
- 仕事や生活に関する価値観が多様化する中、ワーク・ライフ・バランスを重視する職員が増えています。性別や年代を問わず、すべての職員がその能力を最大限に発揮し、意欲を持って働ける環境の整備が必要です。

## 2 課題

生産年齢人口の減少、働き方に対する価値観の多様化、デジタル社会の進展等の現状を踏まえ、以下の4つの点について、それぞれ課題が挙げられます。

### 人材育成

- ・住民ニーズの多様化・高度化に対応できる職員の資質や能力のさらなる向上
- ・玖珠町役場で働き続けるという意欲ややりがいの向上
- ・地域資源（ヒト・モノ）の活用や地域課題の発見・課題解決を担う職員の育成

### 人材確保

- ・持続可能な自治体運営に向けた適正な職員数の維持
- ・安定的な事業運営を支える専門職・技術職の確保
- ・職員構成での比率が高まる高齢層職員の人材活用

### 職場環境の整備

- ・ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進
- ・定年まで働き続けるための心や身体への健康への支援
- ・エンゲージメントおよび心理的安全性を高める組織づくりの推進

### デジタル人材の育成・確保

- ・デジタル技術を活用した、業務や組織を変革する自治体DXの推進
- ・職員全体のデジタルリテラシーの向上
- ・専門的知識や実践力を備えたデジタル人材の確保・育成

### 持続可能なまちづくりの推進

限られた人材を最大限に活用  
しつつ組織力の向上

複雑・多様化する行政課題の解決に  
全庁的に取り組む必要性

### 人材の育成・確保の重要性

# Ⅲ. 目指すべき人材育成・確保

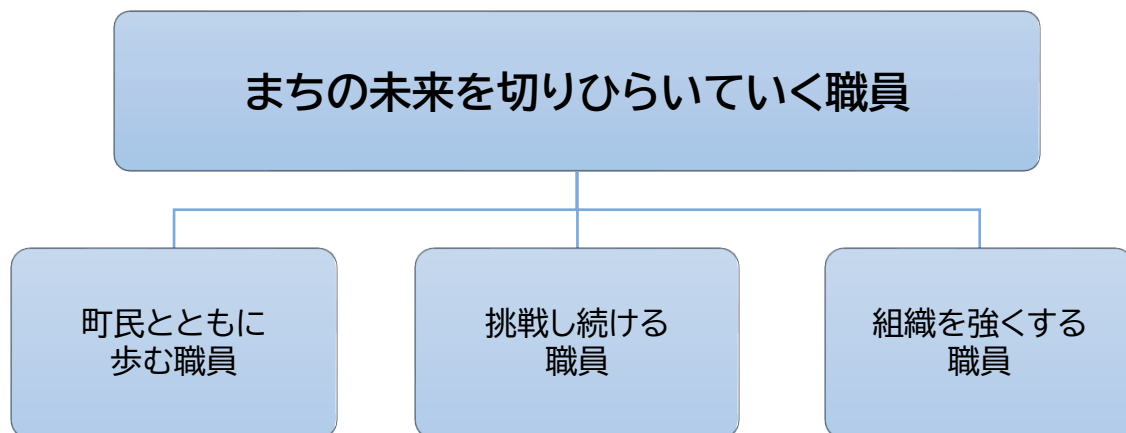
## 1 人材育成

職員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、発揮させ、職員の成長を促すために、目指すべき職員像を定め、その遂行にあたって人事評価制度の有効な活用や計画的な研修等を通じた職員の人材育成に取り組みます。

### 1) 目指すべき職員像

大きな変革期の中で、職員一人ひとりが玖珠町職員として自覚を持ち、職務を遂行する必要があります。そのため、「目指すべき職員像」を次のように定めます。

また、今後の職員のスキルとして、「地域の実情や課題の把握・解決」、「地域資源の有効活用」といった公的課題に対する考察・対応・行動などが求められています。したがって、これらのスキルも合わせて目指すべき職員像として取り組む必要があります。



### 町民とともに歩む職員

- 玖珠町への愛着と誇りを持ち、住民の声に耳を傾け、住民視点に立った行政サービスの向上や公的課題の解決を図る。
- 町民の安心・安全な生活を守る、支える公務員（役場職員）としての責任感、使命感および倫理観を基盤として、職務に取り組み、公平・公正な行政サービスの提供を実現する。

### 挑戦し続ける職員

- 様々な行政課題に対し、多角的な視点、全体をとらえる視点を持ち、柔軟な発想力で課題解決を目指す。
- スピード感をもって果敢に行動し、諸課題の迅速な解決を図る。

### 組織を強くする職員

- 職員間のコミュニケーションを活発にし、各職場の組織力（チーム力）の強化を図る。
- 個々のキャリア形成を支援することにより、各職場や組織全体の能力やモチベーションの底上げを推し進める。

## 2) 求められる職員の役割と能力

「目指すべき職員像」を具現化していくために、役職段階別に求められる役割や能力は図表1のとおりです。また、「求められる能力」と「標準職務遂行能力（人事評価制度）」との関係を示したものを図表2で示しています。

当方針と人事評価制度を連動させることにより、「目指すべき職員像」を着実に実現していきます。さらに、職員一人ひとりの能力や特性を最大限に活かしながら、人事評価制度における「組織目標」と「個人目標」を一致させ、全体として「成果を生み出す組織体」を構築することを目指します。

なお、現在の役職に必要な能力の向上や役割の認識強化はもちろん重要ですが、直近上位の役職に求められる能力や年代により必要とされる役割についても常に意識し、また事前に備えておくことが不可欠です。

役職等によって求められる  
職員の役割・能力



標準職務遂行能力

図表1 役職別に求められる役割・能力

職務級	主な役割・定義	求められる能力
全職員	<p>高い倫理観や使命感を持ち、常に住民ニーズを的確にとらえ、やりがいを持って業務を遂行する。また、法令及び服務規律を遵守し、公正な職務の遂行を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・倫理観</li> <li>・公平・公正性</li> </ul>
課長級	<p>町長等の方針に基づき、町政の長期的な視点から以下の職務を効果的に推進し、政策課題を実現する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①町長等の政策意思決定への参画及び支援</li> <li>②現状を改革する重要課題の設定、推進及び進捗管理</li> <li>③将来を展望した政策とその実現に結びつく具体的な計画の構想</li> <li>④成果を出すために、他課の事務事業を把握した上での調整・連携・実行が行える能力（重点）</li> <li>⑤公的課題に対する官民連携の推進、及び他課と連携した課題解決を実行する能力（重点）</li> <li>⑥働きやすい職場環境づくりの整備と推進</li> <li>⑦部下の計画的な育成及び後継者の育成</li> <li>⑧危機管理体制の整備及び危機発生時の的確な対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織マネジメント</li> <li>・人材育成</li> <li>・折衝・調整力</li> <li>・意思決定</li> <li>・企画・構想力</li> <li>・情報活用力</li> <li>・専門知識</li> <li>・リスクマネジメント</li> <li>・横断的実行力</li> <li>・渉外対応力</li> </ul>
課長補佐級 主幹級	<p>課長等の方針を受けて、課長業務を補佐するとともに、町政に対する日常の住民ニーズ等の視点から、以下の業務を効果的に推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①重要な特定課題の発見、調査、研究及び実施</li> <li>②内外関係者との調整を必要とする重要な特命事項の処理</li> <li>③成果を出すために、他課の事務事業を把握した上での調整・連携・実行が行える能力（重点）</li> <li>④公的課題に対して、官民の連携を推進する能力（重点）</li> <li>⑤危機管理への的確な予防対策及び危機発生時の的確な対応</li> <li>⑥担当班における予算編成、執行管理及び事務改善の総括</li> <li>⑦担当班における課題提案及び解決方策の企画立案</li> <li>⑧担当班における業務支援及び班員の能力把握、指導育成</li> <li>⑨班員の業務状況や負荷の把握、特性を活かした業務配分の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務マネジメント</li> <li>・人材育成</li> <li>・折衝・調整力</li> <li>・判断力</li> <li>・企画・構想力</li> <li>・情報活用力</li> <li>・専門知識</li> <li>・横断的実行力</li> <li>・渉外対応力</li> </ul>
主査級	<p>専門的な知識や技術を発揮し、やや複雑な非定型的業務や困難な課題、または未経験の問題についても有効な対応策を見出し、効率的に遂行する。また、上位者の補佐としての役割を果たすとともに、サブリーダーとして他の職員への適切な助言・指導を行い、チームワークの向上に努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①担当する班業務の課題提案及び解決方策の企画立案</li> <li>②専門的な知識・技術に基づく、物事の重要性や実行に伴う影響を考慮した適切かつ柔軟な判断</li> <li>③担当する班業務の事務改善の推進</li> <li>④経験の浅い職員への支援及び指導、自分の培ったノウハウ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務マネジメント</li> <li>・能力開発</li> <li>・コミュニケーション</li> <li>・判断力</li> <li>・企画力</li> <li>・理解力</li> <li>・改善・工夫</li> <li>・情報活用力</li> <li>・一般知識</li> </ul>

	<p>ウの継承</p> <p>⑤班員等に対する自発的な協力</p> <p>⑥住民及び業務関係者との協力関係の維持・向上のための積極的なコミュニケーション</p>	
主任級	<p>ある程度の経験を必要とする非定型業務について、その現状と課題を的確に把握し、創意工夫を行うとともに、効果的な計画と適切な判断・行動で効率的に遂行する。また業者への適時・適切な監督・指導を行うとともに、他の職員と連携し、助力・助言を行う。</p> <p>①担当業務の現状と課題の的確な把握、上司への迅速な報告・連絡及び自律的な相談</p> <p>②状況の変化に応じて計画を見直し、適切な段取りや手順による業務遂行</p> <p>③行政サービスの全般にわたる後輩に対する実務指導</p> <p>④相手の立場や状況、目的等に合わせた適切なコミュニケーション</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務マネジメント</li> <li>・能力開発</li> <li>・コミュニケーション</li> <li>・判断力</li> <li>・理解力</li> <li>・改善・工夫</li> <li>・情報活用力</li> <li>・一般知識</li> </ul>
主事級	<p>ある程度の経験を必要とする定型業務を正確かつ効率的に遂行する。また、一定範囲の非定型業務についても、目的や役割を十分理解し、上司や上級者の指示に基づき、適切かつ迅速に処理する。</p> <p>①担当業務の現状を把握し、上司に対し適時・適切な報告・連絡・相談の実施</p> <p>②定型業務について、適切な段取りや手順による業務遂行</p> <p>③課題意識を持った積極的な提案、業務改善に向けた簡易な創意工夫</p> <p>④班内の職員との協力、必要な場合は支援を求めながら、担当業務の円滑な遂行</p> <p>⑤相手の話や要点の正確な把握及び基本的な説明・接遇</p> <p>⑥違和感や疑問を感じたときは率直に発言し、何事からも学ぼうとする自己研さんの姿勢</p>	

図表2 役職別に求められる能力と人事評価制度の関係

職務級	求められる能力	能力評価（評価要素）
全職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・倫理観</li> <li>・公平・公正性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・倫理観・法令遵守</li> </ul>
課長級	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織マネジメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改革・挑戦意欲</li> <li>・活力ある職場づくり</li> <li>・組織運営力</li> <li>・統率力</li> <li>・育成力</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育成力</li> </ul>

	・折衝・調整力	・説得力・調整力
	・意思決定	・決断力
	・企画・構想力	・構想力
	・情報活用力	・判断力
	・専門知識	・倫理観・法令遵守
	・リスクマネジメント	・決断力 ・統率力
	・横断的実行力	・説得力・調整力 ・決断力 ・改革・挑戦意欲
	・涉外対応力	・説得力・調整力 ・構想力 ・改革・挑戦意欲
課長補佐級 主幹級	・業務マネジメント	・チームワーク ・リーダーシップ ・業務遂行力
	・人材育成	・育成力
	・折衝・調整力	・説明力・調整力
	・判断力	・判断力
	・企画・構想力	・改革・改善 ・企画力
	・情報活用力	・企画力 ・判断力
	・専門知識	・倫理観・法令遵守 ・業務遂行力
	・横断的実行力	・企画力 ・判断力 ・改革・改善
	・涉外対応力	・説明力・調整力 ・企画力
主査級	・業務マネジメント	・チームワーク ・リーダーシップ ・育成力
	・能力開発	・業務遂行力
	・コミュニケーション	・説明力・調整力 ・チームワーク
	・判断力	・判断力
	・企画力	・企画力

	・理解力	・業務遂行力
	・改善・工夫	・改革・改善
	・情報活用力	・企画力
	・一般知識	・倫理観・法令遵守
主任級 主事級	・業務マネジメント	・業務遂行力 ・適応力 ・自主性 ・チームワーク
	・能力開発	・知識・技術
	・コミュニケーション	・コミュニケーション能力
	・判断力	・企画力
	・理解力	・適応力
	・改善・工夫	・創意工夫
	・情報活用力	・知識・技術
	・一般知識	・倫理観・法令遵守 ・知識・技術

※ 「求められる能力」と「能力評価（評価要素）」の語彙は同じものの、求められる水準等は異なる。  
詳細は、玖珠町人事評価マニュアルを参照すること。

なお、次にあげる職員については、役職や属性ごとに求められる能力や役割に加えて、それぞれに必要な能力や役割、習得すべき能力があります。

#### 課長補佐級

- ・所属目標の達成に向けての所属長の補佐、所属長指示により組織マネジメントの推進
- ・特に重要かつ困難な特定課題の発見・調査・研究及び実施・推進

#### 高齢層職員(60歳以上の職員)

- ・知識・経験の継承と技術の再構築（60歳未満の職員に対する支援・指導、知識や技術の再認識・再習得）
- ・挑戦意欲の維持・向上（経験を活かした業務改善の提案・遂行）

#### 専門職・技術職

- ・専門性の追求(知識・技術の活用及び自己研さん)

### 3) 人材育成の取組

職員一人ひとりが自ら成長し、能力を最大限に引き出すための支援として、以下の取組を推進します。

#### 研修を通じた能力や資質の向上

- 日常の実務を通じて知識や能力を習得する（OJT）ための指導・支援に対するフォローアップ（事務引継書やマニュアル作成の徹底、業務システム操作説明会の実施等）
- 職務・年代に応じた研修体系の構築、専門的・職務的に必要な研修を通じた業務能力の向上（役職等に応じた研修受講計画の策定、大分県自治人材育成センター等が実施する各種研修の活用、業務に必要な資格取得等への支援等）
- 町の施策・方針等の迅速な共有と全職員の共通認識の醸成（庁内研修による全職員・階層別研修の実施、受講しやすい環境づくり等）

#### 人事評価制度の有効的な活用

- 組織及び個々の目標達成、職務遂行能力の向上に向けたコミュニケーションの活性化（期首・中間・期末の職員面談の徹底、上司と部下の対話の促進等）
- 総合計画や関連計画の施策目標等と「人事評価における組織目標」の関連付けの徹底（個人目標を達成することによる組織目標の達成、施策目標のありたい姿への到達など「組織を通じた自己実現」と「成果を生み出す組織体」への推進の取組等）
- 能力評価を通じて「各職務級で求められる役割」を職員が主体的に理解し、実践するための、上司と部下の間での相互の取組

#### 中長期的な人材育成

- 人材育成の観点からの若年職員（新規採用後10年程度）の計画的な部署異動の検討（ジョブローテーション制度等）
- 各年代やライフスタイルに合わせた主体的なキャリア形成の支援（自らキャリアを考える機会・自己啓発の機会の提供、育休等休業からの復帰者へのフォロー体制の構築等）
- 積極的な業務改善や新たな事業への挑戦や意欲の醸成（職員提案制度の運用、人事評価による成果反映の検討等）
- 地域課題に対する官民連携、住民との協働など政策立案・実行が行える人材育成システムの確立（民間講師による研修、まちづくりのための研修、地域活動への貢献を促進する服務規程の緩和等）

## 2 人材確保

持続可能なまちづくりを推進するためには、様々な人材の確保が不可欠です。生産年齢人口が減少する中、必要な人材を確保するため、役場職員としての魅力を発信するとともに、受験しやすい環境づくりに取り組みます。また、デジタル化をはじめとする複雑化・高度化する行政課題に対応するため、多様な人材の確保や活用にも取り組みます。

### 1) 人材確保の取組

#### 役場の魅力発信

- ・ インターンシップ・職場見学の積極的な受入れ
- ・ 職場環境や仕事内容の情報発信（SNS・広報誌・企業説明会等）

#### 多様な人材の確保

- ・ 受験者の負担軽減など、応募しやすい環境づくり（採用手続きのオンライン化・テストセンターの活用等）
- ・ 多様な経験、専門性等を持った人材の計画的な採用（適正な職員定員計画の実施、募集職種や募集年齢の拡充等の検討等）
- ・ 採用予定者や新規採用職員へのフォローアップ（採用説明会の実施、若手職員へのサポート体制の強化等）

#### 内部人材・外部人材の活用

- ・ 高齢層職員の能力活用（役割の明確化、多様な働き方の推進、本人及び周囲の職員の理解促進等）
- ・ デジタル人材の確保・育成（デジタルリテラシーの向上、国・県の支援事業の活用等）
- ・ 専門的な知識・経験を有する人材の確保・活用（職員の能力や技術を発揮できる人事配置の検討、業務委託の検討、特定任期付職員・会計年度任用職員の採用等）

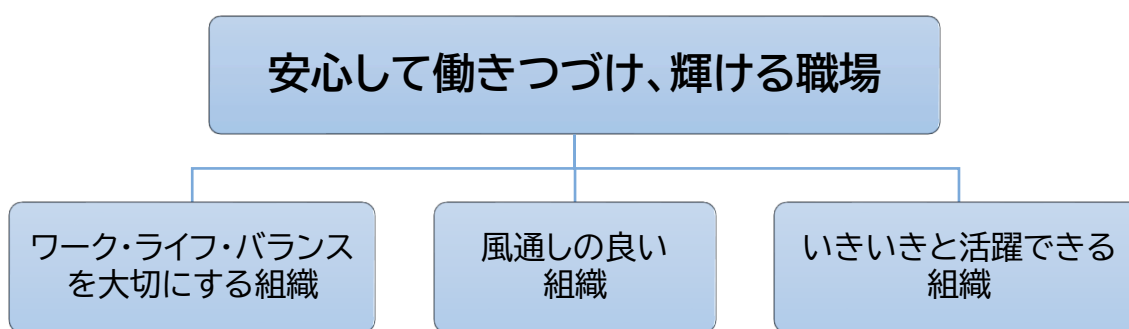
### 3 職場環境の整備

働き方に関する価値観が多様化し、また、介護や育児など様々な事情を抱える職員が増加する中、誰もが継続して勤務できる環境を整備することが必要となります。

すべての職員が仕事に対してやりがいや成長実感を持ち、安心して働き続けられるよう、組織の健全化や組織力の向上、人材の定着などにつながる職場環境づくりに取り組みます。

このことにより、職員個人のエンゲージメントを高めるだけでなく、組織全体の活力を高め、より質の高い行政サービスの提供につなげていきます。

#### 1) 目指すべき職場環境



##### ワーク・ライフ・バランスを大切にする組織

- すべての職員がそれぞれのライフステージに応じて、意欲を持って職務に従事し、限られた時間の中で高い成果を上げることができる職場
- 仕事と生活がそれぞれ充実し、相互に高め合うことで、職員が個々の能力を最大限に発揮できる職場

##### 風通しの良い組織

- 職員が失敗を恐れず、新しいことに安心して挑戦することができる、心理的安全性の高い職場（\*「心理的安全性」とは、組織において誰もが安心して発言や行動できる状態）
- 多様な価値観を持つ職員同士が、互いに尊重し合い、支え合う一体感のある職場

##### いきいきと活躍できる組織

- 職員のライフステージの変化に応じて、安心してキャリアを継続できる職場
- 職員一人ひとりが自身の能力等を最大限に発揮し、組織目標の達成に向けて主体的に貢献できる職場

## 2) 働きやすい職場環境づくりへの取組

### 意欲的に職務に専念できる職場環境の整備

- 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づくり（管理職を中心とした適切な労務管理や時間外勤務の削減の推進、年代・性別にかかわらず仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることができるよう休暇・休業の取得促進等）
- 長期の休業等や短時間勤務等の職員がいる職場への配慮（業務分担の見直し及び職員配置への配慮等）

### 安心して働くことができる職場環境の整備

- 性別や年代を問わず、職員が風通し良く発言・行動できる職場の雰囲気づくり（コミュニケーションの活性化、自発的なキャリア形成への支援等）
- 職員のエンゲージメント調査を通じた組織課題の洗い出し及び改善策の検討（定期的な意識調査の実施、結果のフィードバック等）

### 適切な健康管理の推進

- 職員のこころとからだの健康維持・増進に向けた体制や職場環境づくり（総合健康診断やストレスチェックにおけるフォローアップ、メンタルヘルス対策やカスタマーハラスメントを含めたハラスメント防止対策への積極的な取組、メンタル不調等による休職者への適切な対応措置等）
- 安全衛生・福利厚生面での支援（公務災害のリスクを低減するための安全衛生対策の強化、互助会事業の適切な運用等）

## 4 デジタル人材の育成・確保（概要）

（別冊①）

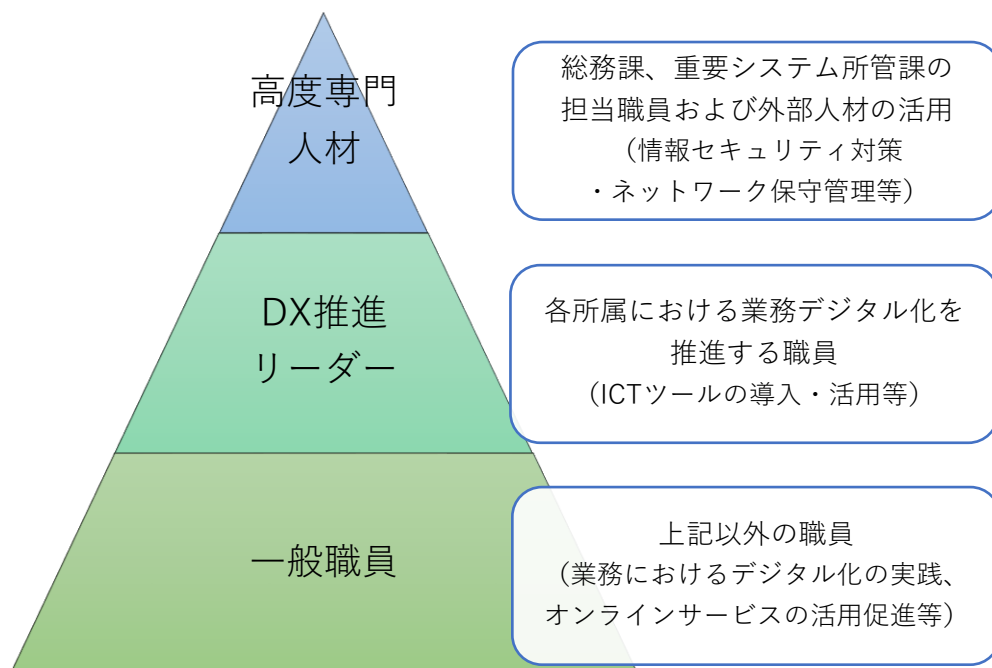
複雑化・多様化する行政ニーズに対応するためには、デジタル技術を活用し、業務の進め方や組織の在り方そのものを変革するDXを推進していく必要があります。

特に、自治体においてはデジタル人材が不足しており、職員全体の資質向上を図るとともに、専門的知識や実践力を備えたデジタル人材の育成・確保の取組が重要となっています。このため、全職員のデジタル人材としての目指す姿や取組の方向性等を明確にし、計画的かつ早急に取り組を進めます。

### 1) 求められる人材像

行政スキルとデジタルスキルの双方を兼ね備え、  
町民目線で課題解決に取り組む人材

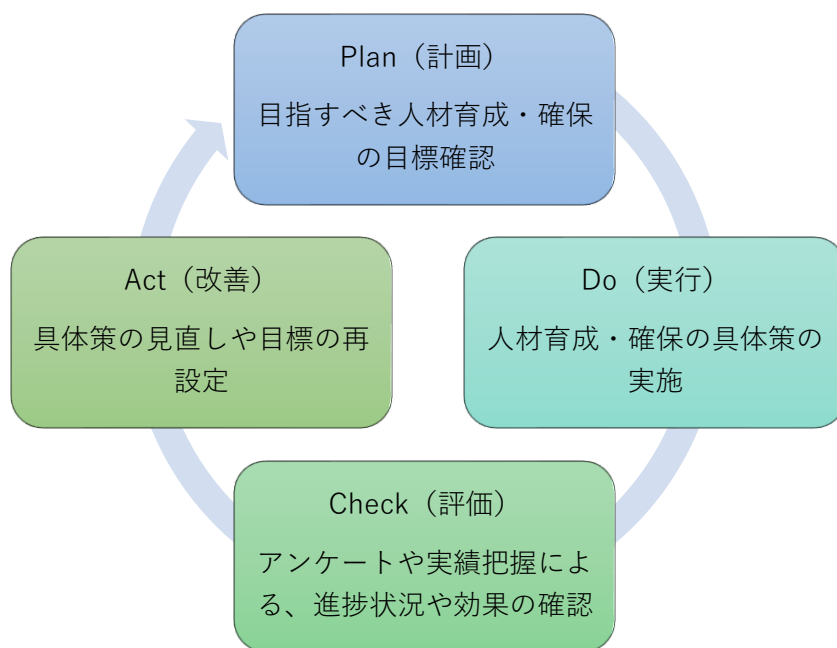
### 2) 人材の区分と役割



## IV. 推進体制

副町長を委員長とする玖珠町職員人材育成推進委員会を中心に、各種計画との連携、職員の状況や社会情勢の変化を踏まえながら、人材育成・確保、職場環境づくりに係る取組を総合的に推進します。

人材の育成や確保に全庁的に取り組むとともに、PDCA サイクルに基づき、研修の実施状況や業務や職場環境への効果など、随時必要な見直しも行い、計画的かつ効果的な取組みにより、職員一人ひとりの能力を組織全体の力に変え、玖珠町の持続可能なまちづくりを支える組織を築いていきます。



## V. 職員アンケート（意識調査）

調査対象	全職員（会計年度任用職員・任期付職員・派遣職員・休職者除く）
実施期間	令和7年1月9日～1月22日
回答者数	129名／187名
回収率	69%
調査結果	別冊②