

滋賀県人材育成基本方針の改定について(報告)

現行の滋賀県人材育成基本方針(平成28年3月改定)について、県の人材育成・確保を取り巻く状況の変化に対応するため、令和5年12月に総務省が策定した「人材育成・確保基本方針策定指針」も踏まえ、令和6年度中に改定を行う。

1 現行の滋賀県人材育成基本方針

平成11年2月 滋賀県の人材育成のマスタープランとして滋賀県人材育成基本方針策定

- ・国が「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」(平成9年11月)を策定し、地方公共団体に人材育成に関する基本方針の策定を要請

平成17年4月 一部改定

- ・自律型人材育成制度の導入 等

平成28年3月 一部改定(現行)

- ・目指す職員像の見直し、人事評価制度の導入 等

滋賀県人材育成基本方針(現行)

<目指す職員像>

「チャレンジ精神を持ち、県民とともに、滋賀の未来を切り拓く行政のプロフェッショナル」

- ① 滋賀を愛し、未来志向で果敢にチャレンジする職員
- ② 県民との対話を重ね、多様な主体と積極的に連携・協働する職員
- ③ スピード感とコスト意識を持って、自律的に行動する職員
- ④ 互いに研鑽し、協力し合い、組織力を高める職員

<主な取組>

- ① 人材育成に積極的な組織づくり(OJT、人事評価、係制 等)
- ② 誰もが能力を発揮できる環境づくり(ワーク・ライフ・バランス、多様な職員の能力 等)
- ③ 人を育てる人事(幅広い職務経験、専門的な能力養成、若手・女性職員の登用 等)
- ④ 職員の能力開発(OJT、研修、自己啓発 等)

2 人材育成・確保を取り巻く現状

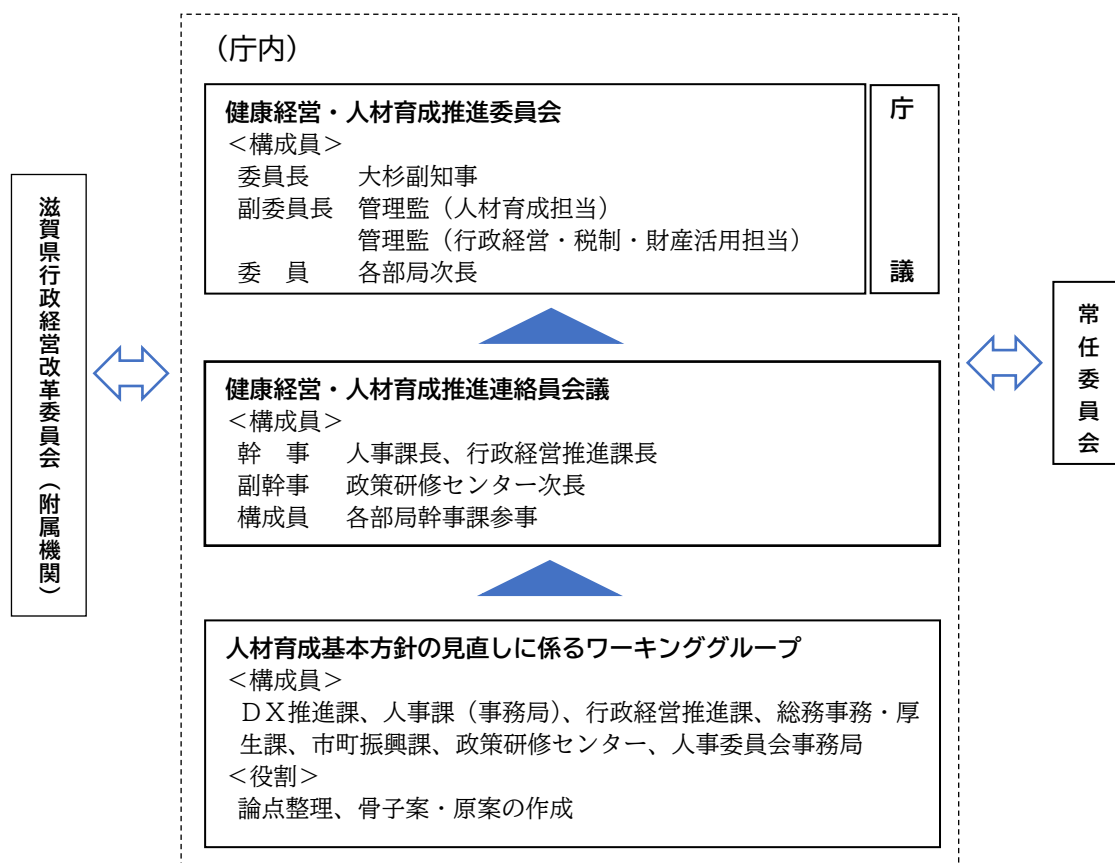
- ・若手職員や女性職員の増加など職員構成の変化に対応するため、若手・中堅職員の育ちの支援をはじめ、マネジメント力向上やチームワーク強化など変化に応じた人材育成に取り組む必要がある。
- ・人材獲得競争が激化する中、新たな行政課題等に的確かつ持続的に対応するため、組織の基盤となる多様な人材の確保に努める必要がある。
- ・柔軟な働き方や心理的安全性の確保など、多様な人材が活きる働きやすい職場環境づくりを推進する必要がある。
- ・デジタル技術の進展に伴い、主体的にデジタル技術を活用し「業務効率化」および「行政サービスの向上」を図るデジタル人材の育成に取り組む必要がある。

3 国の「人材育成・確保基本方針策定指針」

令和5年12月 総務省が「人材育成・確保基本方針策定指針」を策定

- ・「人材育成」に加えて、新たに「人材確保」、「職場環境」、「デジタル人材の育成・確保」に関する検討事項、留意点を記載
- ・各地方公共団体が基本方針を改正等する際の留意すべき事項等を提示し、「基本方針」の改正等を促すことで、人材育成・確保の取組を推進

4 検討体制



5 今後の主なスケジュール (予定)

時期	項目	会議等
令和6年7月	方向性	滋賀県行政経営改革委員会
9月～10月	骨子案	常任委員会報告
令和7年1月～3月	原案	常任委員会報告
3月	改定	滋賀県人材育成基本方針の改定

人材育成・確保基本方針策定指針 概要

現行指針（平成9年 人材育成基本方針策定指針）

- 地方分権推進の要である職員の人材育成を進めるため、地方公共団体が「基本方針」を策定する際に留意・検討すべき事項を提示した「指針」を策定 ※ 令和5年4月1日時点で、ほぼすべての地方公共団体（95.6%）が方針を策定（改定率57.8%）

新たな指針（令和5年12月 人材育成・確保基本方針策定指針）

- 生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等により**地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化**する中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、人材育成・確保の重要性が高まっていること、また、**第33次地方制度調査会**において、都道府県等が市町村と連携して専門人材の育成・確保に取り組む視点の重要性が指摘されていることも踏まえ、現行指針を大幅に改正
- 「人材育成」に加えて、「**人材確保**」、「**職場環境**」、「**デジタル人材の育成・確保**」に関する検討事項、留意点を記載
- 各地方公共団体が基本方針を改正等する際の留意すべき事項等を提示し、「基本方針」の改正等を促すことで、人材育成・確保の取組を推進

< 基本方針の改正等に当たっての基本的な考え方 >

- 求められる職員像・職務分野等に応じ**必要なスキルを明確化**
- **首長等が積極的に関与**、人事担当部局と関係部局が連携
- 特に必要となる人材について、可能な限り**定量的な目標を設定**、定期的に検証、取組改善
- 単独では育成・確保が困難な市区町村への**都道府県の支援、市区町村間の連携の強化**

< 人材育成・確保の検討事項 >

1.人材育成

リスキングやスキルアップによる必要となる人材の計画的・体系的な育成 等

- 人材育成プログラムの整備
- 人材育成手法の充実
- 人を育てる人事管理

2.人材確保

新卒者に限らず、多様な経験等を持った経験者採用の積極的な実施 等

- 公務の魅力の発信
- 多様な試験方法の工夫
- 外部人材の活用 等

3.職場環境の整備

全ての職員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら、能力を最大限発揮できる職場環境の整備 等

- 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備
- 働きやすい職場の雰囲気整備
- 職員のエンゲージメントの把握

4. デジタル人材の育成・確保

高度専門人材、DX推進リーダー、一般行政職員ごとに想定される人材像や役割を整理し、育成・確保を推進 等

- 職員のデジタル分野の知識・スキル等を把握の上で、求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標を設定
- 人事担当部局とDX担当部局等の緊密な連携、首長等のトップマネジメント層のコミットメント等によるデジタル人材の育成・確保に係る推進体制の構築
- 自団体だけではデジタル人材の育成・確保が困難な市区町村に対する都道府県による支援
- デジタル分野の専門性・行政官の専門性を合わせて向上させながらキャリアアップを図ることができるキャリアパスの提示