

高山市第六次 人材育成基本方針

令和 7 年 4 月

高山市職員研修所

第六次人材育成基本方針の構成(もくじ)

序 章 人材育成基本方針の策定にあたって	2
----------------------	---

第1章 目指す職員像	3
------------	---

- (1) 計画期間
- (2) 計画の位置付け
- (3) 目指す職員像
- (4) 職員に求められる基本的姿勢
- (5) 職員に求められる能力

第2章 人材育成の推進	8
-------------	---

- ① 信頼される職員 9
- ② 協働する職員 11
- ③ 創造する職員 13
- ④ 自立(自律)する職員 15
- ⑤ デジタル社会の進展に対応する職員 17

序章 人材育成基本方針の策定にあたって

急速な人口減少や少子高齢化が進行する中、地域活動や経済活動など様々な分野で人材不足や人的資源の縮小が進み、自主財源・依存財源の双方においても減少が見込まれています。一方で、協働のまちづくりの浸透や多文化共生の進展、AIの活用をはじめとするデジタル技術の進化などにより、地方行政はこれまでにない新たな時代を迎えています。

また、自治体の職場環境においても、労働力人口の減少やコロナ禍を経た働き方・価値観の変化を背景に、長時間労働の是正やテレワークの導入など、多様で柔軟な働き方への転換が強く求められています。

こうした中、本市では、平成13年に「人材育成に関する基本方針」を策定して以来、目標管理による人事評価制度の導入をはじめ、研修にとどまらず人事管理全般を含めた総合的な視点から人材育成に取り組み、新しい時代の高山市を担う職員の育成と組織力の向上を図ってきました。

令和2年に策定した第五次人材育成基本方針においては、職員による不祥事や事務誤りへの対応として、コンプライアンス意識の向上と基本的な資質の向上を目的に、研修や意識醸成の取り組みを推進してきました。また、企画・政策立案能力を高める研修の実施、自主的な資格取得への助成制度の拡充、地域活動への参加促進などを通じて、職員の自主的な学びと成長への意欲の向上を図ってきたところです。

しかしながら、少子高齢化や人口減少、地域社会の変容に伴い、行政課題は一層多様化・高度化しています。さらに、デジタル技術の急速な進展や人材不足への対応も求められる中、これまで以上に戦略的かつ計画的な人材育成と、柔軟で強靱な組織づくりが不可欠となっています。

特にDXの推進に関しては、国の「人材育成・確保基本方針策定指針」においてもデジタル人材の育成・確保が重視されており、本市においても「高山市DX推進計画(第2期)」との整合を図りながら、デジタル社会の進展に対応できる人材の育成・確保が重要な課題となっています。

このような変化の激しい時代においても、本市が持続的に発展していくためには、職員一人ひとりが行政経営の視点を持ち、資質のさらなる向上を図るとともに、目標ややりがいを持ち、健康経営の視点を取り入れ、心身ともに健康に働ける職場環境の整備が不可欠です。

また、職員自らが「市役所は市民の役に立つ場所である」との自覚を持ち、新たな高山市を創る気概を高め、市民をはじめとした多様な主体と協働しながら、信頼される職員の育成と、そのための組織・環境づくりを一体的に推進するため、「高山市第六次人材育成基本方針」を策定します。

第 1 章 目指す職員像

(1) 計画期間

計画期間は令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 ヶ年とします。

(2) 計画の位置付け

この人材育成基本方針は、高山市第二次行政経営方針の下位計画として位置づけ、その推進に必要な本市職員（会計年度任用職員を含む）に求める姿勢や資質、能力開発等の人材育成に関する基本的な方針を定めるものとして策定します。

(3) 目指す職員像

本市が第二次行政経営方針で定める基本理念「人口減少など社会経済情勢の変化に対応し、安定した市民サービスが提供できる持続可能なまち」を実現するためには、効率的で効果的な行政運営とそれを支える職員の育成、組織・環境づくりの推進が不可欠です。

誰からも信頼され、多様な主体と協働しつつ、職員自身も誇りとやりがいをもって仕事に臨み、常に新しい高山市を創造していける高い意欲を持ちながら、デジタル社会の進展に対応できる職員の育成を図るため、次の 5 項目を高山市第六次人材育成基本方針における「目指す職員像」として定めます。

① 信頼される職員

『自覚と責任により、誰からも信頼される職員』

職員は全体の奉仕者であり、地域の課題解決や公正公平な行政サービスを提供していくうえで、市民をはじめ多様な主体から信頼され、互いに理解し支え合う関係づくりが不可欠です。

組織全体で内部統制を強化しコンプライアンスを徹底するとともに、公務員としての高い倫理観と自覚・責任を持った行動を心がけ、多様化・高度化する市民ニーズに対して冷静かつ的確に対応できる能力を身につけることで、市民をはじめとする多様な主体や他の職員など、誰からも信頼される職員を目指します。

② 協働する職員

『多様な主体と協働して取り組むことができる職員』

職員は自らも地域の一員であることを自覚し、地域の実情を把握して、市民をはじめ多様な主体と情報を共有しながら、協働して地域課題の解決、自治体経営に取り組む必要があります。

市民が主役という理念のもと、地域活動に積極的に参加し、地域を知り、地域の一員として協働する職員を目指します。

③ 創造する職員

『常に新たな視点を持ち、時代の流れに適合した新しい高山市を創造する職員』

行政を取り巻く環境は日々変化しており、職員にはその動向を的確に捉え、変化に柔軟に対応しながら、先を見据えた分析力と勇気ある行動が求められます。

先人の努力と実績を尊重しつつも、従来の慣行や既成概念にとらわれず、柔軟な発想と創意工夫で未来を切り拓く職員を目指します。

また、多様な人材の育成・確保と適材適所の配置により、将来の高山市を担い、新たな価値を創造できる職員の育成とスキルの活用を図ります。

④ 自立（自律）する職員

『プロ意識とやりがいを持ち、心身ともに健康で働くことのできる職員』

多様化・高度化する行政課題に対応するため、職員一人ひとりが積極的に能力の向上に取り組むとともに、専門的知識や技術の習得に努め、「公務のプロフェッショナル」の自覚とともに、自信と誇りを持って業務に取り組むことが重要です。

また、職員が心身ともに健康で、やりがいを持って働くことができるよう、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図るとともに、健康経営の視点を取り入れ、自らの働き方を見つめ直すことで、生き生きと働くことのできる職員を目指します。

⑤ デジタル社会の進展に対応する職員

『デジタル技術を活用し、業務の効率化と市民サービスの向上を推進する職員』

デジタル社会の進展に伴い、デジタル技術を活用して定型的な業務や非効率な作業を見直し、職員が本来担うべき中核業務（コア業務）に集中できる環境を整備することで、さらなる市民サービスの向上が求められています。

そのためには、デジタル技術を理解し、業務に効果的に活用できる職員の育成・確保を進めるとともに、コア業務に注力できる職場体制の構築に取り組み、DXの推進に対応できる職員を目指します。

(4) 職員に求められる基本的姿勢

誰からも信頼される職員となるために必要な公務員としての規律や責任感、おもてなしの心など、「目指す職員像」に向けて、市職員の全員（会計年度任用職員含む）に求められる基本的姿勢は、階層、職種及び年齢の別にかかわらず、以下の6つの姿勢を基本に職員の人材育成に取り組みます。

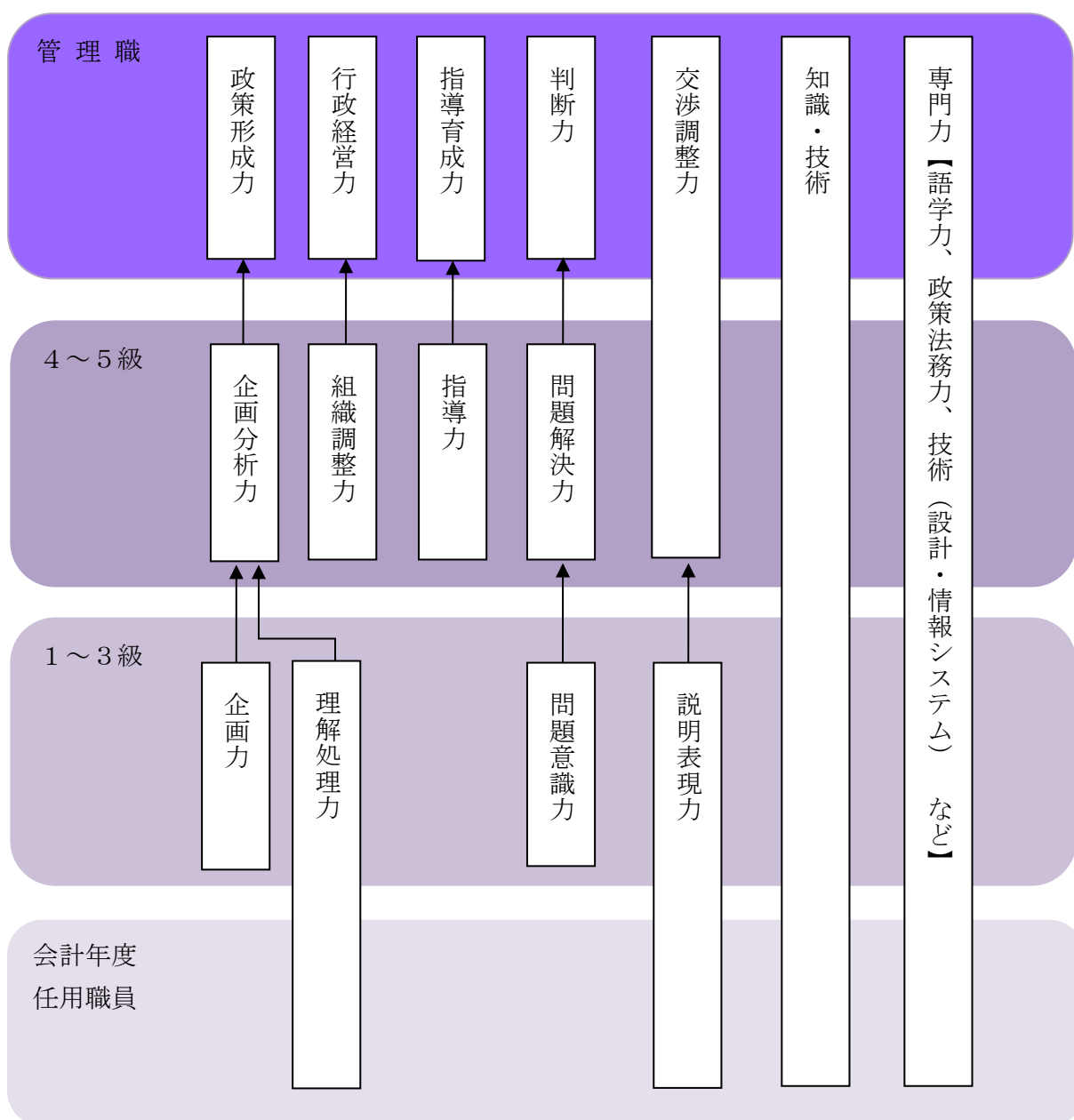
協働性	・ 市民目線で物事を捉え、市民と一緒に考えてできることから行動しようとする意欲姿勢 ・ 職場内や他部署、地域住民や関係団体等と互いに連携して行動しようとする意欲姿勢
責任性	・ 公務のプロとして自らの役割、立場を認識し、市民又は組織からの負託と期待に応えようとする意欲姿勢 ・ 困難にあたっても逃避せず、与えられた職務を完遂しようとする意欲姿勢
積極性	・ 指示されてから行動するのではなく、課題や状況を把握し先読みしながら準備又は行動しようとする意欲姿勢 ・ 前例に捉われず、更なる付加価値や利潤、効果を追求しようとする意欲姿勢 ・ 困難な職務や新たな職務へのチャレンジや改善提案、自己啓発などに自ら取り組もうとする意欲姿勢
生産性	・ D Xの活用など事務処理等の効率化を図り、コスト意識を持って迅速かつ着実に行動しようとする意欲姿勢 ・ 公私のメリハリをつけ、ワーク・ライフ・バランスの意識を向上させ働き方改革を実現しようとする意欲姿勢 ・ 心身の健康管理を行い、生き生きと働こうとする意欲姿勢
規律性	・ 公務員としての高い倫理観と使命感を持ち、公平公正な職務執行と法令・秩序を遵守する意欲姿勢 ・ 市民又は他の職員に対し模範となる行動を心がけようとする意欲姿勢
おもてなしの心	・ お客様に喜んでいただくため、心のこもった笑顔と挨拶で親切な対応、職場づくりを心がけようとする意欲姿勢 ・ 周囲から誤解を受けないよう常に襟を正して行動しようとする意欲姿勢

(5) 職員に求められる能力

本市が持続的な発展を可能とする市民協働と行財政基盤の強化を目指していくためには、組織及び地域の一員である職員が、それぞれの職責や役割をしっかりと自覚し、職責・役割に応じた能力を如何なく発揮又は向上する必要があります。

職員に求められる能力を以下のとおり階層別に定め、職員研修等を通じて段階的な能力開発を図り精鋭職員の育成と組織力の向上に取り組めます。

【求められる能力-階層別体系図】



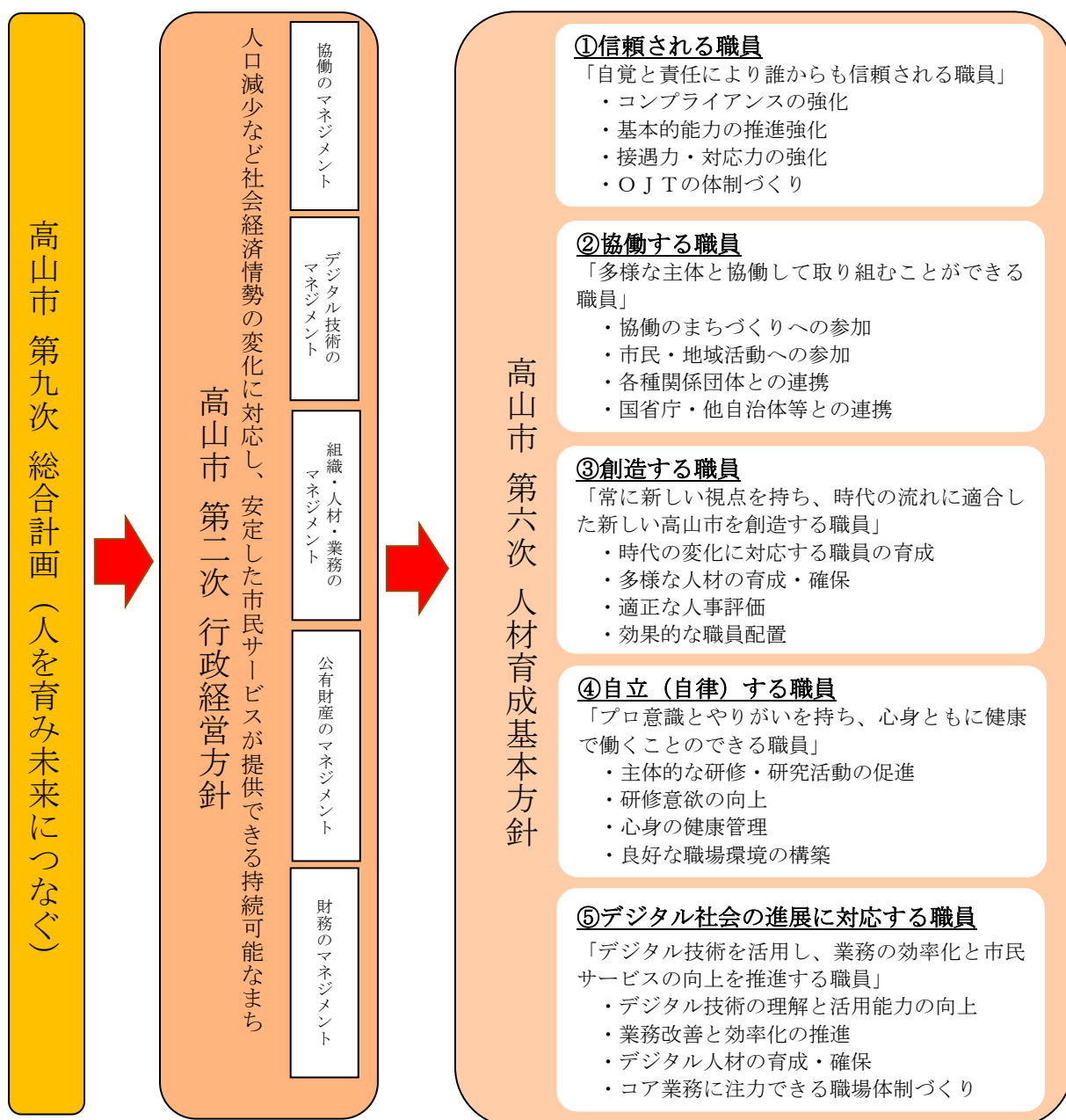
【求められる能力】

能力	管理職	4～5級	1～3級	会計年度 任用職員	具体的内容
政策形成力	○				社会経済情勢や市民ニーズを的確に把握し、広い視野からビジョンや方針を打ち出し、具体的な政策を構築する能力
行政経営力	○				予算や情報、人材を有効に活用し、組織の目標達成に向けて組織を統率し、 <u>長期的な視点で</u> 成果を挙げ続けられる仕組みを構築しながら運営する能力
指導育成力	○				部下の能力や適性を正しく評価し、やる気や能力を引き出せるよう効果的に指導・育成する能力
判断力	○				問題や状況を的確に把握し、迅速かつ適切な判断で、最適な結果を選択し、リスク管理を行う能力
交渉調整力	○	○			市民や議会、関係団体などへ施策を分かりやすく説明し、適切に対応するとともに、目的の達成のため円滑に交渉・調整する能力
企画分析力		○			データを収集・分析し、新たな企画・事業などを具体的に構築できる能力
組織調整力		○			目標達成に向け管理職を補佐し、組織内や他部署と連絡・調整を図り、円滑に事務を遂行できる能力
指導力		○			部下、後輩職員（係員）に対し、的確な指導及び助言を行い、やる気や能力を引き出すとともに目的達成へと導く能力
問題解決力		○			慣行にとらわれない問題意識を持ち、課題を発見するとともに的確に解決する能力
企画力			○		目的を達成するための道筋を考え、具体的な企画を考案する能力
理解処理力			○	○	指示・命令の内容を正確に理解し、迅速かつ正確に処理できる能力
問題意識力			○		自ら問題意識を持ち、事務の改善などに取り組むことのできる能力
説明表現力			○	○	市民、関係者、関係部署、上司などに対し、要点を押さえた分かりやすい説明、表現ができる能力
知識・技術	○	○	○	○	担当職務遂行に必要な実務知識・技術、理論知識・技術、関連する職務の知識・技術を有していること
専門力	○	○	○	○	語学力、政策法務力などの職務遂行に有効な専門的知識・能力を有していること

第2章 人材育成の推進

「目指す職員像」として掲げた5つの職員のあるべき姿、職員に共通して求められる基本的姿勢、そして階層別に求められる能力、それぞれの向上を図るための人材育成の推進のためには、職員個々への取り組みによる目的意識と能力の向上、職員自身が誇りとやりがいをもって仕事に臨める組織・環境づくりが重要となります。

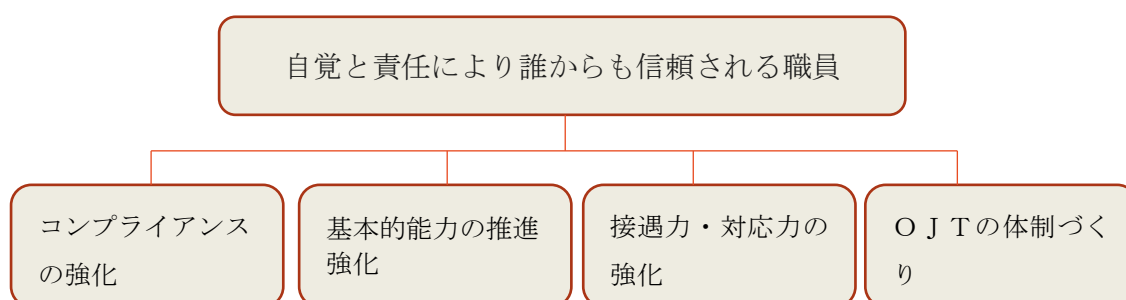
将来を担う人材の育成に向けた戦略的な研修の実施、時代の変化に対応した新たな研修スタイルの確立、そして職員が生き活きと働ける組織・環境づくりに取り組みます。



①信頼される職員

職員は全体の奉仕者であり、地域の課題解決や公正公平な行政サービスを提供していくうえで、市民をはじめ多様な主体から信頼され、互いに理解し支え合う関係づくりが不可欠です。

組織全体で内部統制を強化しコンプライアンスを徹底するとともに、公務員としての高い倫理観と自覚・責任を持った行動を心がけ、多様化・高度化する市民ニーズに対して冷静かつ的確に対応できる能力を身につけることで、市民をはじめとする多様な主体や他の職員など、誰からも信頼される職員を目指すため、次の4つの項目について取り組みを進めます。



1 コンプライアンスの強化

職員は、高い倫理観、使命感、責任感を持ち、公正・公平な行政サービスの提供と市民福祉の向上に努め、市民をはじめ誰からも信頼される存在でなければなりません。

そのため、コンプライアンスや各種ハラスメント防止に関する取組を推進するとともに、内部統制制度の整備や不祥事防止マニュアル等の定期的な見直しを行い、不祥事や事務ミス未然防止に努めます。

また、会計年度任用職員も対象とし、役割・責任意識と適正な事務処理能力の向上を図り、組織全体で信頼される職員の育成を目指します。

【主な取組み】

- ・公務員としてのモラル、コンプライアンスの徹底
- ・不祥事防止マニュアル等の徹底、定期的見直し
- ・内部統制制度の整備
- ・職員のマネジメント（リスク管理）能力の向上
- ・ハラスメント防止対策
- ・課題を共有できる組織風土づくり

【研修項目】

- ・コンプライアンス研修
- ・ハラスメント防止対策研修
- ・事務ミス防止研修
- ・会計年度任用職員を対象とした研修

2 基本的能力の推進強化

職員一人ひとりの能力向上を戦略的に図るため、課題別研修や職場内研修のほか、管理職から会計年度任用職員に至るまで、各階層に応じた研修を実施します。特に、管理職員については、指導育成能力やリスクマネジメント能力を高める研修を実施することで、組織力の強化を図ります。

【主な取組み】

- ・管理職員のマネジメント（リスク管理）能力の向上

【研修項目】

- ・階層別・課題別研修、派遣研修、職場内研修
- ・管理職員の資質、指導育成能力（リスクマネジメント、説明表現、議会答弁、文書作成指導など）向上のための研修
- ・キャリアデザインに関する研修
- ・説明力、傾聴力向上研修
- ・会計年度任用職員を対象とした研修

3 接遇力・対応力の強化

すべての職員（会計年度任用職員を含む）が、市民福祉の向上と地域の活性化のために「サービス業に従事している」という意識を常に持ち、挨拶（言葉づかい）、身なり、マナー、電話対応など、接遇力のさらなる強化に努めます。

また、協働のまちづくりを推進するため、地域参画を意識した接遇力の向上や、市民に寄り添い、分かりやすく親しみやすい窓口づくりに取り組みます。

あわせて、「接遇マニュアル」の見直しやクレーム対応力の向上、カスタマーハラスメント対策の整備にも積極的に取り組み、より良い市民サービスの提供を目指します。

【主な取組み】

- ・「接遇マニュアル」の見直し
- ・クレーム対応能力の向上
- ・カスタマーハラスメント対策の整備

【研修項目】

- ・接遇マニュアルを活用した接遇力向上研修
- ・クレーム対応研修
- ・カスタマーハラスメント対応研修
- ・会計年度任用職員を対象とした研修

4 OJTの体制づくり

自らのノウハウや経験を部下や後輩に引き継ぐことは、将来の安定的な行政運営のために重要であり、OJT（職場内研修）体制の充実を図るとともに、階層別の役割意識の向上と職場のチーム力の強化にも取り組みます。

また、OJTを推進するうえで重要な、職場における良好な人間関係構築を支援するため、職員のコミュニケーション能力の向上に取り組みます。

【主な取組み】

- ・OJT指導方法の見直し
- ・エルダーサポートシステムの検証と充実
- ・メンター制度の導入検討
- ・行政運営における知識・経験などの技術の継承

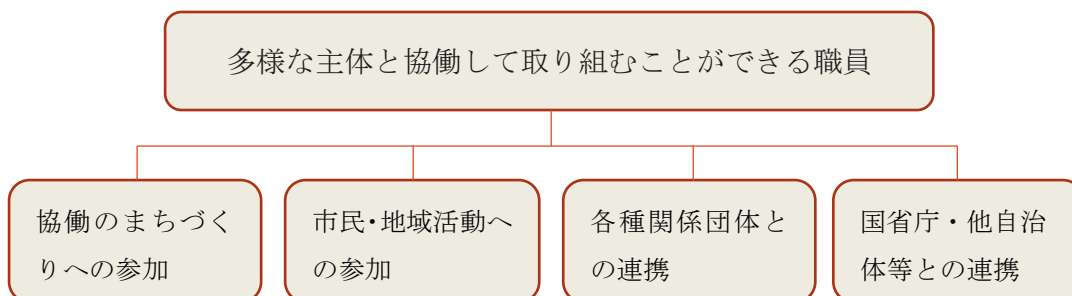
【研修項目】

- ・階層別の役割意識向上のための研修
- ・コミュニケーション能力向上のための研修
- ・キャリアデザイン（定年延長職員）研修

②協働する職員

職員は自らも地域の一員であることを自覚し、地域の実情を把握しながら、市民をはじめ多様な主体と情報を共有しながら、協働して地域課題の解決、自治体経営に取り組む必要があります。

市民が主役という理念のもと、地域活動に積極的に参加し、地域を知り、地域の一員として協働する職員を目指すため、次の4つの項目について取り組みを進めます。



1 協働のまちづくりへの参加

多様化・複雑化する地域課題に対応するため、市民、地域住民組織、市民活動団体、事業者、大学、国・県・他自治体など、さまざまな主体と協働・連携してまちづくりを進めていく必要があります。

そのため、まちづくり担当職員の設置・活用を進めるとともに、協働のまちづくりに関する研修の実施に取り組み、職員一人ひとりの参画意識の向上を図ります。

【主な取組み】

- ・まちづくり担当職員によるまちづくり協議会への参加
- ・職員のまちづくり協議会への参加

【研修項目】

- ・「まちづくり担当職員」を活用した職場内研修
- ・ファシリテーター育成のための専門研修
- ・住民とのコミュニケーション研修

2 市民・地域活動への参加

職員自らも地域の一員であることを自覚し、地域活動に積極的に参加し、地域を知り、地域の一員として協働する職員を目指します。

【主な取組み】

- ・市民活動、ボランティア活動等への参加奨励
- ・地元町内会、地元行事、消防団等への参加奨励
- ・職員の副業・兼業許可制度の見直し
- ・地域貢献に取り組む職員の支援制度の検討

3 各種関係団体との連携

多様化・高度化する地域課題に対応するためには、各種団体との連携強化が重要となります。市内事業者等との連携を進めながら、多様なフィールドで活躍できる職員の育成を図ります。

また、大学連携センターや産学官労言士等との連携による研修実施や業種を超えた交流機会の創出など様々な連携を図ることで、様々な課題に対応できる職員の育成に取り組みます。

【主な取組み】

- ・商工会議所や青年会議所等の各種関係団体との連携
- ・関係団体との人事交流による連携
- ・市内各種団体への職員派遣による連携

【研修項目】

- ・大学連携センターとの連携による課題研修
- ・産学官労言士との連携による研修
- ・PPP・PFI活用研修

4 国省庁・他自治体等との連携

市内各種関係団体との連携に限らず、幅広い知識、視野を備えた職員を育成するため、国や他自治体、民間企業等への長期派遣研修を実施し、将来を担う人材の育成と派遣先との連携強化を図ります。

【主な取組み】

- ・国省庁・他自治体等との連携強化
- ・民間企業等のノウハウ習得

【研修項目】

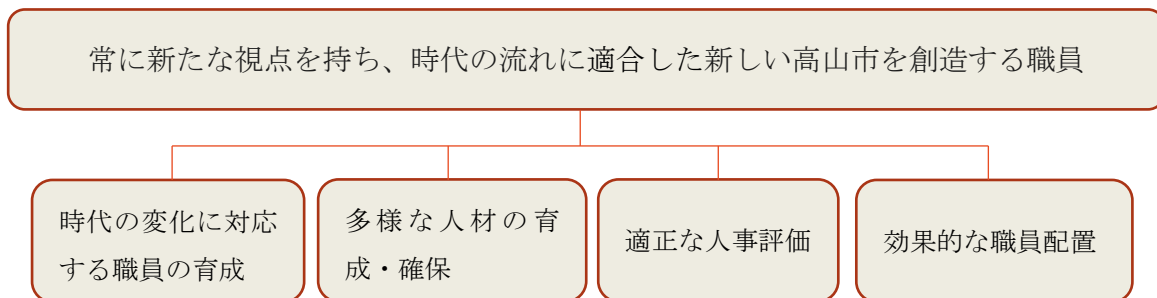
- ・国省庁・他自治体等への派遣研修
- ・民間企業等への派遣研修
- ・戦略的派遣研修

③創造する職員

行政を取り巻く環境は日々変化しており、職員にはその動向を的確に捉え、変化に柔軟に対応しながら、先を見据えた分析力と勇気ある行動が求められます。

先人の努力と実績を尊重しつつも、従来の慣行や既成概念にとらわれず、柔軟な発想と創意工夫で未来を切り拓く職員を目指します。

また、多様な人材の育成・確保と適材適所の配置により、将来の高山市を担い、新たな価値を創造できる職員の育成とスキルの活用を図るため、次の4つの項目について取り組みを進めます。



1 時代の変化に対応する職員の育成

多様化・複雑化する行政課題に的確に対応していくためには、機能的な組織づくりとともに、高い政策形成能力を持った職員の育成が重要です。

先人たちの努力と実績を尊重しつつ、従来の慣行や既成概念にとらわれることなく、柔軟な発想と創意工夫をもって未来を切り開く職員を目指します。

【主な取り組み】

- ・企業の視点、スピード感を持った取り組みへの意識付け
- ・事務事業の見直し、コスト意識の徹底
- ・民間経営者から学ぶ組織マネジメントと行政サービスの在り方

【研修項目】

- ・自治体経営戦略セミナー研修
- ・政策立案研修
- ・先進地視察研修

2 多様な人材の育成・確保

行政運営に必要な専門職員や技術職員を確保するため、専門的知識や資格を持つ人材の採用を進めるとともに、専門的知識の向上に向けた研修を実施するなど内

部人材の育成に取り組みます。

また、魅力的な職員募集のため、試験方法の見直しや、民間経験者、障がい者、など多様な人材の採用枠拡大を図るなど、多様な人材の育成・確保を図ります。

【主な取り組み】

- ・ 専門職員、技術職員の育成・確保
- ・ 民間経験者の中途採用
- ・ 障がい者採用
- ・ インターンシップ（学生の就業体験）の活用
- ・ 任期付勤務職員制度の活用
- ・ 魅力ある職員募集（試験方法の見直し）の実施

【研修項目】

- ・ 専門職研修
- ・ 資格取得派遣研修

3 適正な人事評価

職員全員が、「目指す職員像」を目標とし、「職員に求められる基本的姿勢」の向上と能力の発揮により市民又は組織の期待に応えた場合には、その職員の積極性ややる気を高めるため、適正な評価が行われる必要があります。

「人事評価制度」は、職員の給与への処遇反映のみに捉われるものではなく、職員の能力・適性等を的確に把握し適正に評価する仕組みとして、異動配置や昇任・昇格にかかる職員の任用、姿勢能力の向上改善を図る研修の実施、改善が見られない職員の降格、降任、降給等の分限処分など、職員の人材育成を総合的に管理する制度としての確立に取り組みます。

【主な取り組み】

- ・ 昇任試験制度の実施、あり方の検討
- ・ 任用、研修、処遇及び分限、職員意向を総合的に管理する人事評価制度の確立
- ・ 多面評価の実施
- ・ 分限基準の明確化
- ・ 人事管理システム導入検討

【研修項目】

- ・ 評価者研修
- ・ 人事評価成績不良職員に対する改善研修

4 効果的な職員配置

職員の計画的なジョブローテーションや各種研修等の実施に基づき、幅広い見識と能力、経験を備えた人材育成を図るとともに、特定分野で高い能力を発揮する職員に対しては、将来的な能力の活用や役割を見据えた人材育成を進めます。

また、今後のまちづくりや組織を担い活躍する女性職員の育成・キャリア形成に

取り組みます。

【主な取り組み】

- ・ 定年延長制度・再任用制度の活用
- ・ 人事評価制度及び職員意向調査に基づく適材適所の職員配置
- ・ 派遣終了職員の効果的な職員配置
- ・ 若手職員のジョブローテーションの実施
- ・ 将来の幹部職員育成を踏まえた研修派遣とジョブローテーションの実施

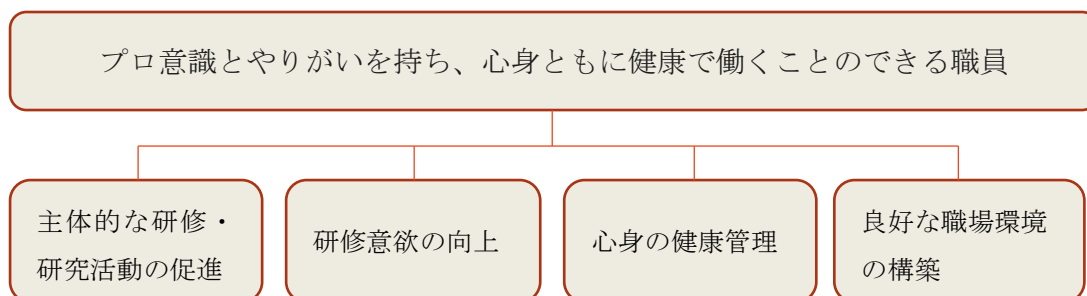
【研修項目】

- ・ 女性職員の活躍推進に関する研修
- ・ モチベーション向上研修

④自立（自律）する職員

多様化・高度化する行政課題に対応するため、職員一人ひとりが積極的に能力の向上に取り組むとともに、専門的知識や技術の習得に努め、「公務のプロフェッショナル」の自覚とともに、自信と誇りを持って業務に取り組むことが重要です。

また、職員が心身ともに健康で、やりがいを持って働くことができるよう、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図るとともに、健康経営の視点を取り入れ、自らの働き方を見つめ直すことで、生き生きと働くことのできる職員を目指すため、次の4つの項目について取り組みを進めます。



○主体的な研修・研究活動の促進

職員自らの学びを促進するため、自主参加型研修機会の充実を図るほか、グループでの研究活動・事務改善提案の募集など職員の主体的な取り組みを支援します。

また、職員研修所からの各種研修案内など、さまざまな研修情報の積極的に発信します。

【主な取り組み】

- ・ 自主研究グループの結成促進と研究成果発表の機会づくり
- ・ 事務改善提案制度の推進
- ・ プロジェクトチームやワーキンググループの活動奨励
- ・ 研修情報の充実、自主参加型研修機会の拡充

【研修項目】

- ・ 特別課題庁内研修
- ・ 業務改善提案研修
- ・ 先進地視察研修〔再掲〕

○研修意欲の向上

職員の研修意欲を刺激し高めていくため、職場全体で学習する風土づくりを進め、学習意欲の高い職員の取り組みを職場研修やミーティング等の機会で紹介し、研修に参加しやすい雰囲気を意識的につくることで、組織全体の学習環境づくりへとつなげます。

また、語学力向上や新たな資格取得の取り組みを支援し、多方面で活躍できる職員を育成します。

【主な取り組み】

- ・ 研修成果、自己啓発の内容の共有
- ・ 職員の新たな資格取得への支援
- ・ 通信教育等助成制度の活用促進
- ・ 職場研修の活性化（優良事例、ノウハウの共有）
- ・ 民間団体の研修情報の提供

【研修項目】

- ・ 公募型研修

○心身の健康管理

総合健康診断を実施し、職員の健康管理を行うとともに、メンタル疾患の早期発見、早期対応のためストレスチェックの実施や相談窓口の充実を図ります。

メンタル疾患への対応として、職員がストレスやフラストレーションをコントロールし、メンタルバランスを維持できるよう予防知識習得のための研修機会の提供に取り組みます。

また、勤務記録簿の整備等を通じて長時間労働実態の把握と分析を行い、適切な指導と労働環境の改善に努めます。

【主な取り組み】

- ・ 健康診断の結果による生活指導の実施
- ・ ストレスチェックを活用した職員の心身の健康管理の実施
- ・ メンタル相談窓口の充実強化
- ・ 長時間労働実態の把握、指導

【研修項目】

- ・ 健康管理に関する研修
- ・ 心理カウンセラー面談研修
- ・ メンタルヘルス研修

○良好な職場環境の構築

計画的な休暇の取得促進や時間外勤務の縮減等により、仕事と家庭の調和と職員の健康保持を図るため、特定事業主行動計画に基づき職場環境の整備と働き方改革の推進に取り組みます。

また、職場の整理・整頓や安全管理などの取り組みにより職場環境の向上を図ります。

【主な取組み】

- ・職場の安全管理の推進
- ・職場ミーティングの励行
- ・仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
- ・テレワーク、サテライトワークの推進

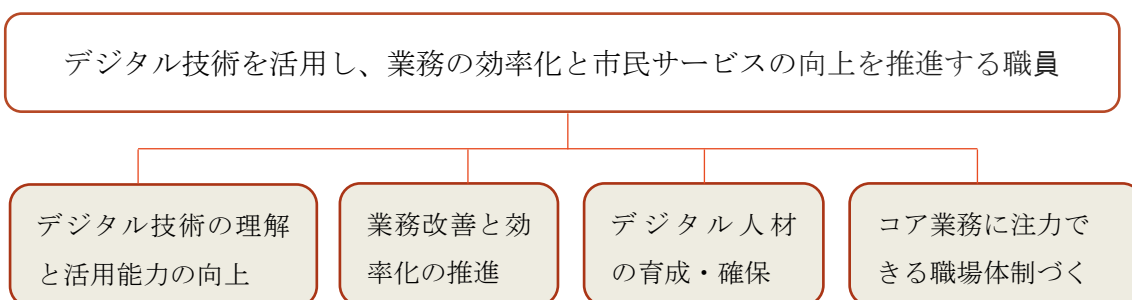
【研修項目】

- ・職場環境改善研修
- ・働き方改革に関する研修
- ・育児・介護と仕事の両立支援研修
- ・イクボス研修（部下のワーク・ライフ・バランス等に理解のある上司）
- ・男女共同参画に関する研修

⑤デジタル社会の進展に対応する職員

デジタル社会の進展に伴い、デジタル技術を活用して定型的な業務や非効率な作業を見直し、職員が本来担うべき中核業務（コア業務）に集中できる環境を整備することで、さらなる市民サービスの向上が求められています。

そのためには、デジタル技術を理解し、業務に効果的に活用できる職員の育成・確保を進めるとともに、コア業務に注力できる職場体制の構築に取り組み、D Xの推進に対応できる職員を目指すため、次の4つの項目について取り組みを進めます。



○デジタル技術の理解と活用能力の向上

D Xを推進するためには、庁内における共通理解の形成を図るとともに、D Xや市の方向性について基礎的な知識を職員一人ひとりが身に付けることが必要です。

また、業務においては、A I・R P Aなどの最新技術を積極的に活用するとともに、職員自らが市民向けシステムの利用を率先して行うことで、D X推進の取組み

が実効的に進む職場環境の醸成に努めます。

さらに、デジタル技術の活用に伴い、情報セキュリティ対策の徹底と、職員一人ひとりのセキュリティ意識の向上にも取り組みます。

【主な取組み】

- ・庁内共通理解の形成
- ・AI・RPAなどの活用に向けた意識の向上
- ・市民向けのシステムの活用促進
- ・情報セキュリティ対策の徹底

【研修項目】

- ・自治体DX入門研修
- ・デジタルツール基礎研修
- ・ICT 基礎研修
- ・情報セキュリティ対策研修
- ・新規採用職員向けITリテラシー研修

○業務改善と効率化の推進

市民サービスの向上や重要な課題の解決など、本来注力すべき業務に人的資源を集中させるため、業務改善と効率化を推進します。

また、AIなどのデジタルツールの活用、タブレット端末の利活用、ペーパーレス会議の推進などにより、市役所業務の在り方を変革する風土を醸成します。

【主な取組み】

- ・AI・RPAなど最新技術の活用推進
- ・業務における安全性を確保した生成AIの活用促進
- ・ローコード・ノーコードツールを活用した情報システムの内製化
- ・ペーパーレス化と働き方改革の推進
- ・国と連携した情報システム最適化の推進

【研修項目】

- ・BPR（業務改革）基礎研修
- ・生成AI基礎研修
- ・ローコード・ノーコードツール活用研修
- ・データ利活用実践研修

○デジタル人材の育成・確保

すべての職員がデジタルに関する基礎的な知識・技術を備え、全庁一体となってDXに取り組む風土を醸成するため、人材育成・人事担当部局とDX担当部局が緊密に連携することが必要です。

「高山市デジタル人材育成・確保方針」に基づき、高度専門人材の確保や専門研修への参加による育成、人事評価への反映などを通じて、デジタル人材の育成・確保

に向けた取組を推進します。

【主な取組み】

- ・高度専門人材の育成・確保
- ・デジタル人材プール制度の活用
- ・人事評価への反映の検討
- ・専門研修への参加による人材育成
- ・外部知見の活用

【研修項目】

- ・D X推進リーダー育成研修
- ・D Xマインド研修

〇コア業務に注力できる職場体制づくり

D Xの推進により、定型的・反復的業務の効率化が進む中、政策形成や戦略立案、市民ニーズの的確な把握と対応など、職員が本来注力すべき中核業務（コア業務）に人的資源を集中させる体制の構築が重要です。

今後は、デジタル技術によって創出される時間と人材の余力を戦略的に活用し、これらの中核業務を担う職員の計画的な育成を進めるとともに、的確かつ効果的な市政運営を支える組織体制の強化を図ります。

【主な取組み】

- ・デジタル技術を活用した業務の効率化の推進
- ・重点的に取り組むべき政策形成や戦略立案、市民ニーズの把握・対応などの中核業務を担う人材の計画的育成
- ・E B P M等を活用した政策立案能力の向上

【研修項目】

- ・政策形成能力研修
- ・E B P M研修（証拠に基づく政策立案）
- ・マネジメントスキル研修
- ・ファシリテーション・対話力研修

高山市人材育成基本方針

- 第一次 平成 13 年 3 月策定
- 第二次 平成 18 年 3 月策定
- 第三次 平成 22 年 3 月策定
- 第四次 平成 27 年 4 月策定
- 第五次 令和 2 年 4 月策定
- 第六次 令和 7 年 4 月策定

高山市職員研修所