

飯塚市人材育成・確保基本方針(案)

令和7年3月

飯 塚 市

も く じ

I 人材育成・確保の基本方針	1
1 はじめに	
2 方針策定の背景と目的	
3 方針の位置づけ	
4 推進体制	
5 目標設定と進行管理	
II 現状と課題	5
1 現 状	
2 課題と本方針の方向性	
III 求められる職員像・めざす組織像	17
1-1 求められる職員像	
1-2 めざす組織像	
2 職員に求められる役割・能力(標準職務遂行能力)	
IV 人材育成・確保に向けた具体的取り組み	21
1 人材の育成	
2 人材の確保	
3 職場環境の整備	
V デジタル人材の育成・確保	28

I 人材育成・確保の基本方針

1 はじめに～「 」～(調整中)

「飯塚市人材育成・確保基本方針」の発出にあたり、私が求める人材、これからの職員に期待したいことについて述べておきます。

まず、公務員、飯塚市役所の職員としての役割は、地方公務員法に基づき全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、職務の遂行にあたっては全力を挙げてこれに専念すること、そして、そのことにより行政サービスを向上させ、市民の幸せを実現することです。

私は市長に就任して以来、第2次飯塚市総合計画の都市目標像である「人が輝き まちが飛躍する 住みたいまち 住みつつげたいまち ～共に創り 未来につなぐ幸せ実感都市 いいづか～」の実現を目指し、活力あるまちづくりに向けて、これまでの歩みをとめることなく、引き続き前進させるため、未来を担う子どもを育む「教育のまち」、高齢者が安心して暮らせる「福祉のまち」、地元働く場所がある「活力あるまち」、文化やスポーツが盛んな「健康なまち」をまちづくりの「4つの柱」に据え、市政運営に取り組んできました。今後、これを「進化・発展」させるためには、私と職員の皆さんの「知恵」と「熱意」が必須です。

「知恵」とは、事務処理能力を基盤として、これまでの経験と学びにより創出される工夫・アイデアのこと、「熱意」とは、本市を愛することから溢れ出るチャレンジ精神、実行力、そして市民に思いやりをもって接し、職員同士が認め合うということです。都市目標像を実現するという思いを、誰かにしてもらうのではなく自ら形にする。そのために、職員一人ひとりが自らの課題に気づき、自律的に学び続けてください。

そして、皆さんが働きがいを持って、生き生きと仕事ができる環境、組織風土を職員全員で構築しましょう。

市役所という市民の命や生活を支える、唯一無二の仕事を選択した私たちは、この仕事ができる喜びを感じながら、また、市民目線と様々な現場を常に意識しながら「行政のプロフェッショナル」として全力を尽くしていただくことを求めます。

私とともに働く皆さんの可能性と心意気を信じ、それが活かされる環境を整備していくことが、飯塚市の明るい未来につながるものと確信しています。

令和7年3月

飯塚市長 武井政一

2 方針策定の背景と目的

本市では、平成 18（2006）年 8 月に策定し、平成 29（2017）年 3 月に改訂した「飯塚市人材育成基本計画」に沿って、人材育成施策を進めてきました。

この間、地方分権、公務員制度改革、行財政改革、地方創生、デジタル化等の動きが進展するなど地方自治体を取りまく環境は大きく変化し続けています。

また、若年層を中心に労働人口が減少する中、公務を担う人材の育成・確保は大変重要な課題です。

このような状況を受け、国（総務省）においては、平成 9（1997）年に策定した「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」を、令和 5（2023）年 12 月、約 26 年ぶりに全面的に改正し「人材育成・確保基本方針策定指針」（以下「総務省指針」）を策定しています。

本市においても、市民生活に身近な自治体として社会や経済状況の変化、市民ニーズの多様化などの環境変化に柔軟に対応した行政運営を行わなければなりません。

そのため、これからの本市の行政を担う職員の能力を最大限引き出し、職員一人ひとりがやりがい・成長実感を得られること、また、組織として多様な働き方を受け入れる職場環境づくりに向けた課題や今後の方向性について整理し、効果的で実効性の高い人材育成・確保に関する基本的な方針を策定し、中長期的な視点で人材の育成・確保に取り組む必要があります。

さらに、デジタル社会の急速な進展に伴い、行政事務の業務改善にもデジタルスキルは欠かせないものであり、スピード感をもった的確に対応できるデジタル人材の育成・確保も急務です。

以上のことから、これまでの「飯塚市人材育成基本計画」を見直し「飯塚市人材育成・確保基本方針（以下「方針」）」として全面的に改訂することとしました。

本方針では、求められる職員像やめざす組織像及び職員に求められる能力を示します。目標と目的意識を明確に持って、人事評価制度などの人事施策、研修などの人材育成事業と併せ、職員一人ひとりが自律的に必要なスキルを向上させることにより、全職員が市政運営に寄与する人「財」となることを目的とします。

3 方針の位置づけ

本市の最上位計画である「第2次飯塚市総合計画」の分野別計画として令和6(2024)年2月に策定した「飯塚市行政経営戦略推進ビジョン」の「人(職員)の改革」における具体的な取り組み(行政経営戦略推進プラン)との整合を図ります。

また、本方針に基づき、毎年度「職員研修計画」を策定します。

そのほか「飯塚市特定事業主行動計画」等との連携を図ります。

【参考】飯塚市行政経営戦略推進ビジョン(令和6年2月、飯塚市 一部抜粋)

6-2. 取り組みの方向性(人(職員)の改革)

(2) 人(職員)の改革

- どのような変革を行う場合でも、それを実際に行うのは「人(職員)」であり、本ビジョンの主体は職員です。
- すべての職員が働きがいを持つことができるよう、職員の意識改革や職場の環境づくりを進めます。
- DXやデジタルに関する人材育成に取り組みます。
- 役職を問わずチャレンジ精神を持った職員の育成を進めます。
- 職員の様々なライフイベントに対応するため、「働き方改革」に関連する各種制度の見直しや整備をさらに進めます。

	取り組みの方向性	主な取り組み
① 働き方改革の推進	■ 働きやすい職場環境を確保することは、行政サービス向上の基盤となるものであり、これからの人材の確保にもつながるものです。 ■ すべての職員が、それぞれの役割を果たすとともに、やりがいをもって働くことができる環境を整備します。	■ 時間外勤務の削減及び休暇取得の促進に向けた各種制度の見直しや運用の改善 ■ 産休、育休等が取得しやすい職場風土の醸成 ■ 多様な働き方ができる環境の整備 ■ タイムマネジメントの徹底に向けた意識改革及び環境整備
② 人材の育成・確保	■ 時代の変化やそれに伴い多様化・複雑化する市民ニーズに対応するためには、新しい知識やスキルを学ぶ仕組みや人材育成の方針、支援制度などが必要です。 ■ 民間企業においても企業価値の向上に向けた人的資本経営の重要性が取りざたされており、戦略的に人材の育成・確保に取り組みます。	■ デジタル人材等の育成に向けた方針の策定 ■ 資格取得の推奨 ■ 人材育成基本計画の見直し ■ キャリアプランに基づいた階層別・段階別の職員研修の実施 ■ チームビルディングや良好なコミュニケーションの環境整備などによる、心理的安全性の向上に向けた取り組みの推進

4 推進体制

(1) 推進体制

本方針の推進にあたっては、人事課を中心に、組織機構や自治体デジタル戦略の推進に関することを所管する部署等と連携して取り組みます。また、各専門人材の育成・確保については、関係部署との連携を随時図ることとします。

(2) 研修機関や他自治体等との連携

階層別研修や高度な専門知識習得に関しては福岡県市町村職員研修所、総務省自治大学校、市町村職員中央研修所(JAMP)、全国市町村国際文化研修所(JIAM)等を活用します。

また、国・他の地方公共団体・民間企業等への職員の派遣研修や人事交流による連携、嘉飯圏域定住自立圏域事業の一環として本市、嘉麻市、桂川町の2市1町において人材育成事業を実施します。

5 目標設定と進行管理

人材育成・確保に向けた具体的取り組みについては、事務事業評価のほか、人事評価結果が「B 評価」以上の職員割合、人材育成に係る各種事業実施後のアンケートによる内容の理解度及び職員採用における採用予定者数の確保を具体的な数値目標とします。

設定した各数値目標については毎年度達成度を確認し、目標達成に必要な取り組みの見直しを行います。

指 標	割 合
人事評価結果が「B 評価」以上の職員割合	95% (※)
研修受講後アンケートによる各研修内容の理解度 (「理解できた」または「概ね理解できた」と回答した者の割合)	90%
職員採用における採用予定者数の確保	100%

(※) 第2次飯塚市総合計画における令和8年度の目標値。人事評価の総合評価結果は、業績評価（職務を遂行するに当たり挙げた業績の評価）と能力評価（職務上発揮することが求められる能力）に基づいた評価であり、S・A・B・C・Dの5段階評価で表すこととしている。このうち「B 評価」は、担当職務の現状を維持でき、公務員として自律的に基本的な行動ができるレベルである。

Ⅱ 現状と課題

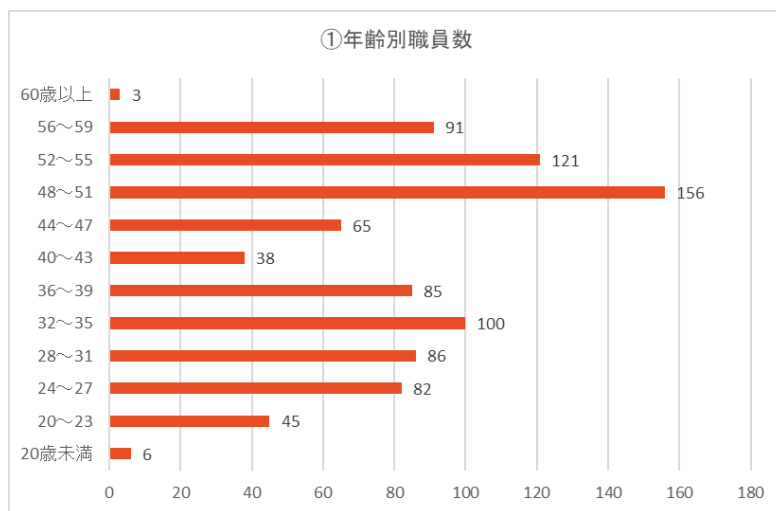
1 現 状

（１）本市職員の現況・人材育成関連事業実績

①年齢別職員数（正規職員分 令和6年4月1日現在）

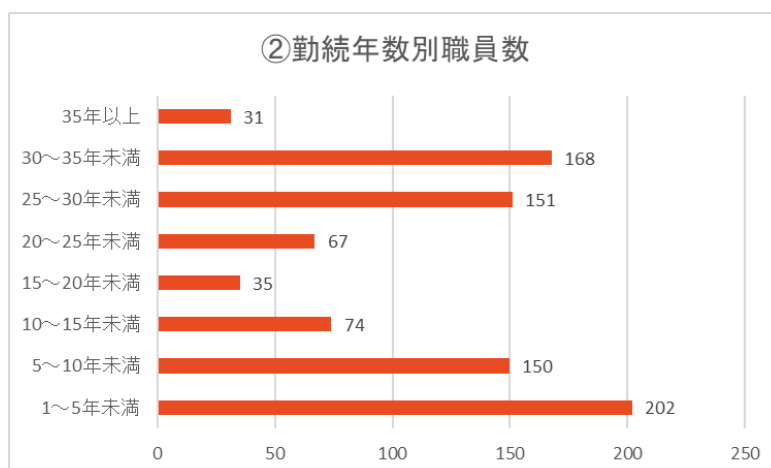
年齢	20歳未満	20～23	24～27	28～31	32～35	36～39	40～43	44～47
人数	6	45	82	86	100	85	38	65
年齢	48～51	52～55	56～59	60歳以上	合 計			
人数	156	121	91	3	878			

（注）年齢は各年度末での到達年齢



②勤続年数別職員数（正規職員分 令和6年4月1日現在）

年数	1-5年未満	5-10年未満	10-15年未満	15-20年未満	20-25年未満	25-30年未満	30-35年未満	35年以上	合計
人数	202	150	74	35	67	151	168	31	878



③職名別職員数（正規職員分 令和6年4月1日現在）

区分	標準的な組織上の職名	職員数	構成比
1 級	主事補	88 人	10.0%
2 級	主事	72 人	8.2%
3 級	主任	285 人	32.5%
4 級	係長 主査 困難な業務を処理する主任	288 人	32.8%
5 級	課長補佐	65 人	7.4%
6 級	課長	64 人	7.3%
7 級	部長 部次長	16 人	1.8%
合 計		878 人	

40 歳代の職員が少なく、40 歳代後半から 50 歳代前半（48～55 歳）の職員が多いことによる管理監督職^(※)の若年化傾向と、定年延長制度の開始に伴う 60 歳を超える職員の増加が予想されます。

（※）本方針では、係長級以上の職員のことを指す。

④職員採用試験申込者・最終合格者状況

試験区分	令和5年度				平成30年度			
	採用 予定者数(名)	申込者数(名)	最終 合格者数(名)	倍率(倍)	採用予定者数 (名)	申込者数(名)	最終 合格者数(名)	倍率(倍)
行政事務(上級)	20	188	20	9.4	17	438	17	25.7
行政事務(初級)	6	125	6	20.8	-	-	-	-
行政事務 (障がい者対象)	2	4	2	2.0	-	-	-	-
行政事務 (民間企業等職務経験者)	6	48	6	8.0	14 (UJ・県内)	111	14	7.9
土木	4	16	3	5.3	2	42	2	21.0
土木(社会人経験者)	-	-	-	-	1	3	1	3.0
建築	1	3	1	3.0	-	-	-	-
化学	-	-	-	-	-	-	-	-
電気	-	-	-	-	-	-	-	-
保育士	5	11	6	1.8	8 (UJ含む)	43	8	5.3
保健師	3	10	3	3.3	-	-	-	-
管理栄養士	-	-	-	-	-	-	-	-
学芸員	1	4	0	-	-	-	-	-
合 計	48	409	47	8.7	42	637	42	15.1

5 年前（平成 30 年度）と比較すると、申込者数は減少傾向です。行政事務においては採用予定者数を確保できていますが、近年、特に土木、建築、保育士等の技術・専門職において、採用予定者数を確保できない状況が発生しています。

⑤職員研修・その他人材育成の取り組み実績（令和5年度）

【飯塚市職員研修所内研修】

指 標	実 績
実施研修数	28 件
延べ受講者数	1,719 名
研修内容の理解度(平均)(受講後アンケートより)	96.0%
各研修内容の職務への活用度(平均)(受講後アンケートより)	84.6%

【派遣研修実績】

派 遣 先	受講人員
福岡県市町村職員研修所	179 名
総務省自治大学校	2 名
市町村職員中央研修所(市町村アカデミー)	2 名
全国市町村国際文化研修所(国際文化アカデミー)	2 名
民間の研修事業者	1 名
福岡県建設技術情報センター	10 名
経済産業省本省(実務研修派遣)	1 名
経済産業省九州経済産業局(人事交流派遣)	1 名
福岡県庁(実務研修派遣)	2 名
福岡県東京事務所(実務研修派遣)	1 名
各種人権同和問題研修大会等	14 名
合 計(延べ人数)	215 名

【人事評価事業】

指 標	実 績
人事評価結果が「B 評価」以上の職員割合	96.7%
※令和 8 年度の目標値(第 2 次飯塚市総合計画)	95%

【その他の人材育成事業】

事 業 名	利用者(参加者)数
自主研究グループ支援事業	24 名(2 グループ)
通信教育助成事業	9 名
職員提案制度	0 名
先進都市等調査研究派遣事業	0 名
派遣職員報告会	28 名

飯塚市職員研修所内研修については、短期間で全体的なレベルアップを図ることができる内容を中心に、主に階層や年齢層別に実施しています。

派遣研修については、より高度な職務能力向上に資する内容を中心に実施しています。加えて、総務省自治大学校等の遠方の研修所における研修や、経済産業省九州経済産業局や福岡県

等との人事交流研修など、組織を離れて異なる環境に身を置き、通常の業務ではできない様々な経験を積むことによる研鑽や、組織外での交流による新たな人脈形成につながる研修を実施しています。

人権問題に係る研修については、所内・派遣両研修のほか、地域で開催される人権啓発行事等の積極的な参加を促し、人権を大切にする意識の涵養に努めています。

人事評価の結果については「第2次飯塚市総合計画」において目標としている数値を達成しています。引き続き、職員の能力開発を促進するための制度として活用します。

その他、職員の自主的な学びを支援するための各種取り組みを実施しています。

(2) 行政課題の複雑・多様化を踏まえた新たな職員の役割

(「人材育成・確保基本方針策定指針に係る報告書」(令和5年9月ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会)より)

総務省指針の策定にあたりまとめられている「人材育成・確保基本方針策定指針に係る報告書」(令和5年9月ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会)の中で、行政課題の複雑・多様化を踏まえた「新たな職員の役割」について次のように提示されています。

「今後の地方公共団体には、既存業務の適切な執行に加えて、複雑・多様化する行政課題に対し、行政のほか、コミュニティ組織、NPO、民間企業等、公共私にわたる多様な地域の主体とも連携してそのネットワークを活用しつつ、職務の専門性だけでなく育児・介護といった職員の多様な経験等を活かしながら、主体的に新たな施策を考え、それを解決していくためのクリエイティブな能力、総合的な能力がこれまで以上に求められる。」

(3) 目指す姿(いつでも どこでも つながる 飯塚市)の実現に向けて“大切にしたいこと”

(「飯塚市行政経営戦略推進ビジョン」(令和6年2月)より一部抜粋)

令和6年2月に策定された「飯塚市行政経営戦略推進ビジョン」において、本市が大切にしたいことが以下のように提示されています。本方針においても、この「大切にしたいこと」を念頭に置いたうえで、人材育成に係る各種取り組みを実施します。

2. 目指す姿の実現に向けて“大切にしたいこと”

職員は下記の視点を「目指す姿を実現するために大切に考える方、忘れてはならない思い」として重視しながら、本ビジョンを推進します。

市民起点、現場起点でのサービス改革、業務改革

- 多様化・複雑化する行政サービスにおいては、利用する市民の視点や実際にサービスを提供する現場の視点に立つ「求められるニーズ」を考え、市民の満足を得るためのサービスを設計する「サービスデザイン」の思考に立つ取り組みます。
- 行政経営にあたっては、企業や大学などの機関との公民連携や公民共創も積極的に活用し、行政サービスの向上や事務の効率化に取り組みます。

職員がやりがいを感じ、個性を活かして活躍できる環境づくり

- 市役所の改革を進めるためには、職員がやりがいを持って取り組むことが重要であるため、職員の意識改革や職場の環境づくりなど、「働き方改革」に継続して取り組みます。

横断的な視点によるサービスや資源の全体最適化

- 行政サービスの向上や継続的な提供にあたっては、部局を超えた連携やプロジェクトチーム等により、横断的な視点で対応する体制を構築するとともに、新たな事業に迅速に対応できるような組織体制の整備と効率的な行政運営の実現に向けた定員計画に取り組みます。
- 公共施設の最適化についても引き続き取り組みます。

新しい技術を積極的に取り入れ、変化の波に乗るチャレンジ精神

- 前例にとらわれない発想のもと、「自らがやる」という意識や積極的に挑戦する姿勢(チャレンジ精神)をもって取り組みます。

「当たり前」を疑え!「本当に必要なもの」を残し「ムダなもの」を捨てる

- 行政サービスや事務事業について、その目的や手法、サービスや事務事業そのものも含めて、「当たり前」という感覚で進めるのではなく、「本当に必要なことか」「ムダはないか」「事業をやめる、減らす、変えることはできないか」という視点で取り組みます。

(4) 人材育成に関する職員アンケート結果

今回の改訂にあたり、職員の自己研鑽や人材育成に係る意識の現状を把握するため、令和 6 年 6 月、正規職員を対象としたアンケートを実施しました。

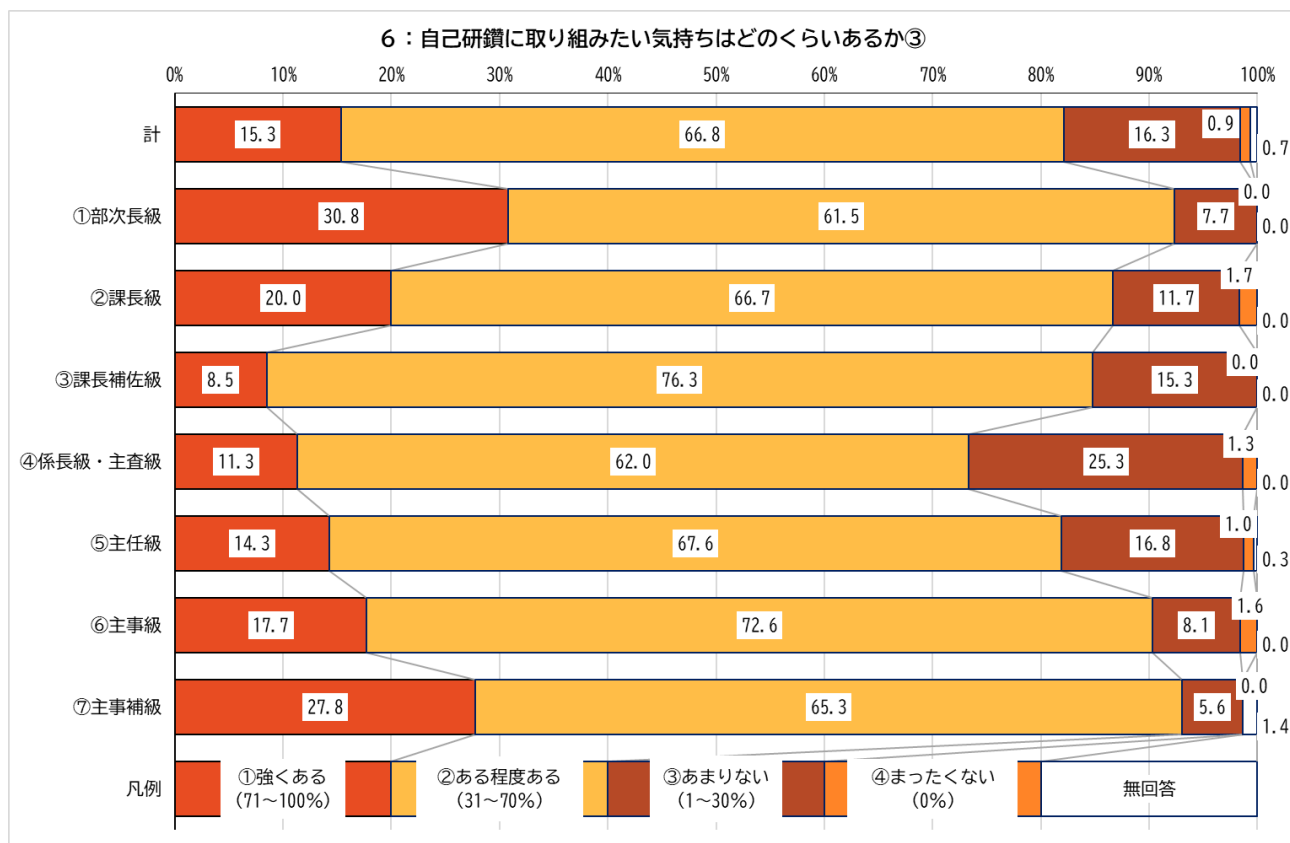
【概要】

- 実施期間 令和 6 年 6 月 20 日～6 月 28 日
- 実施方法 職員用グループウェアのアンケート機能及び紙ベース(35 問)
- 対象者 正規職員 867 名
- 回答者数 755 名(回答率 87.08%)

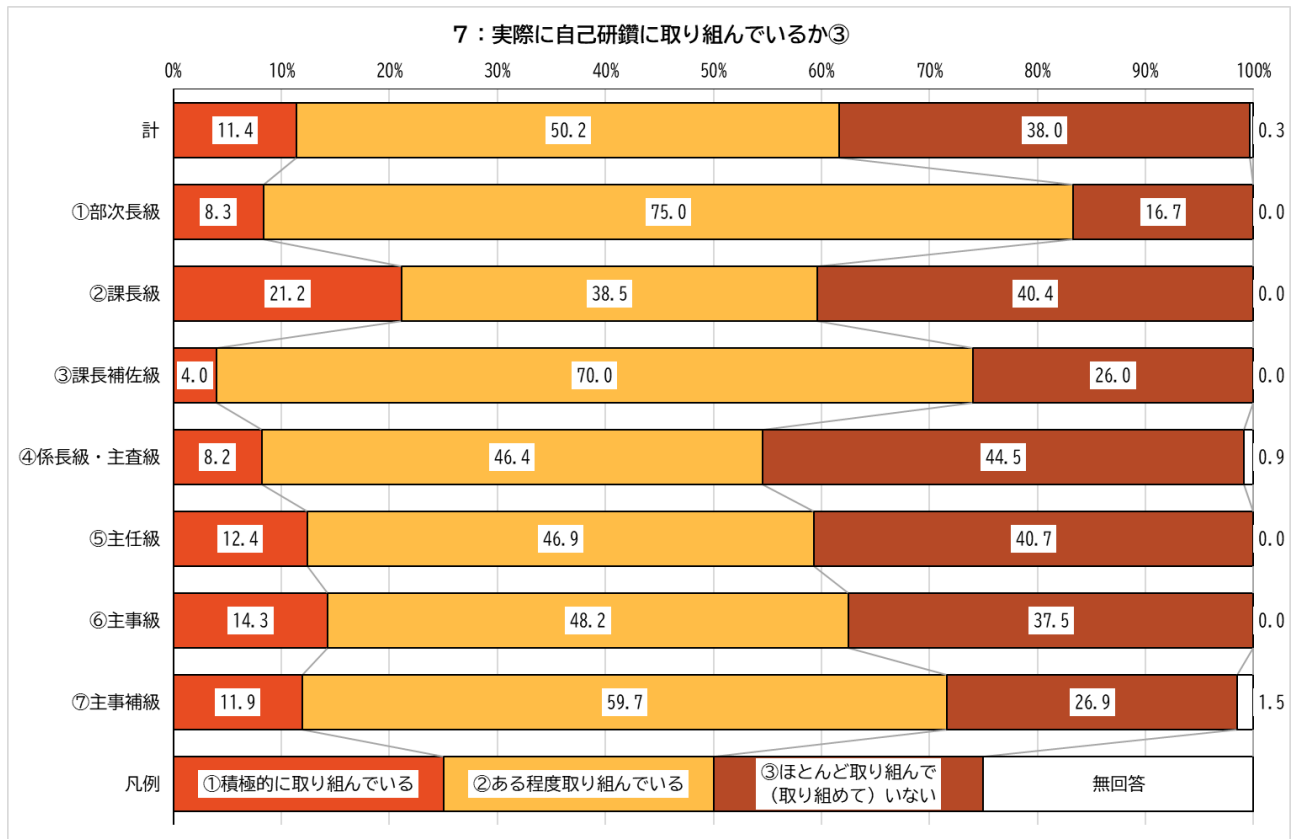
各設問に対する集計については別冊にまとめていますが、特に、人材育成等について職員が感じていることとして、次の 3 点があることが分かりました。

1 職員の自己研鑽の意欲向上と学びを支えるための手段について

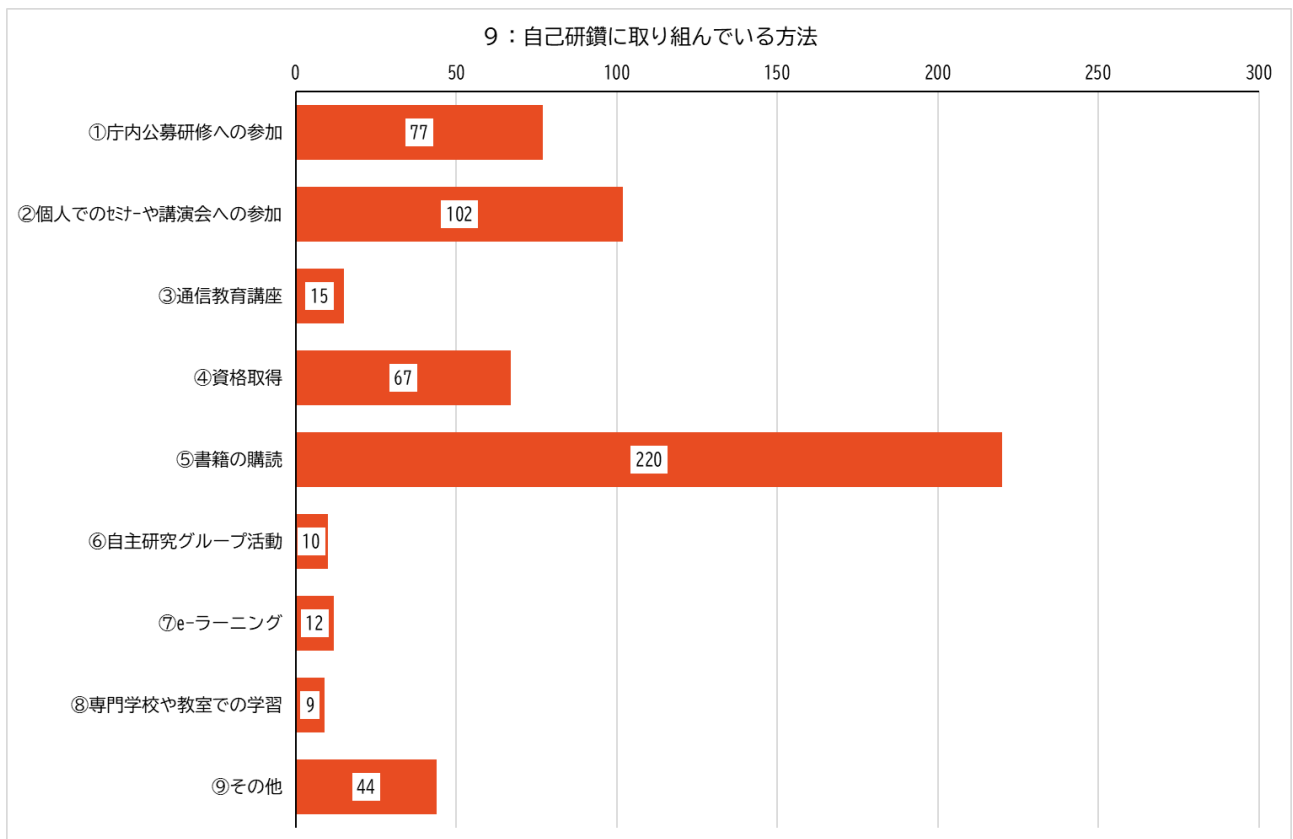
問 6：自己研鑽（自主的な学び）に取り組みたい気持ちはどのくらいありますか。



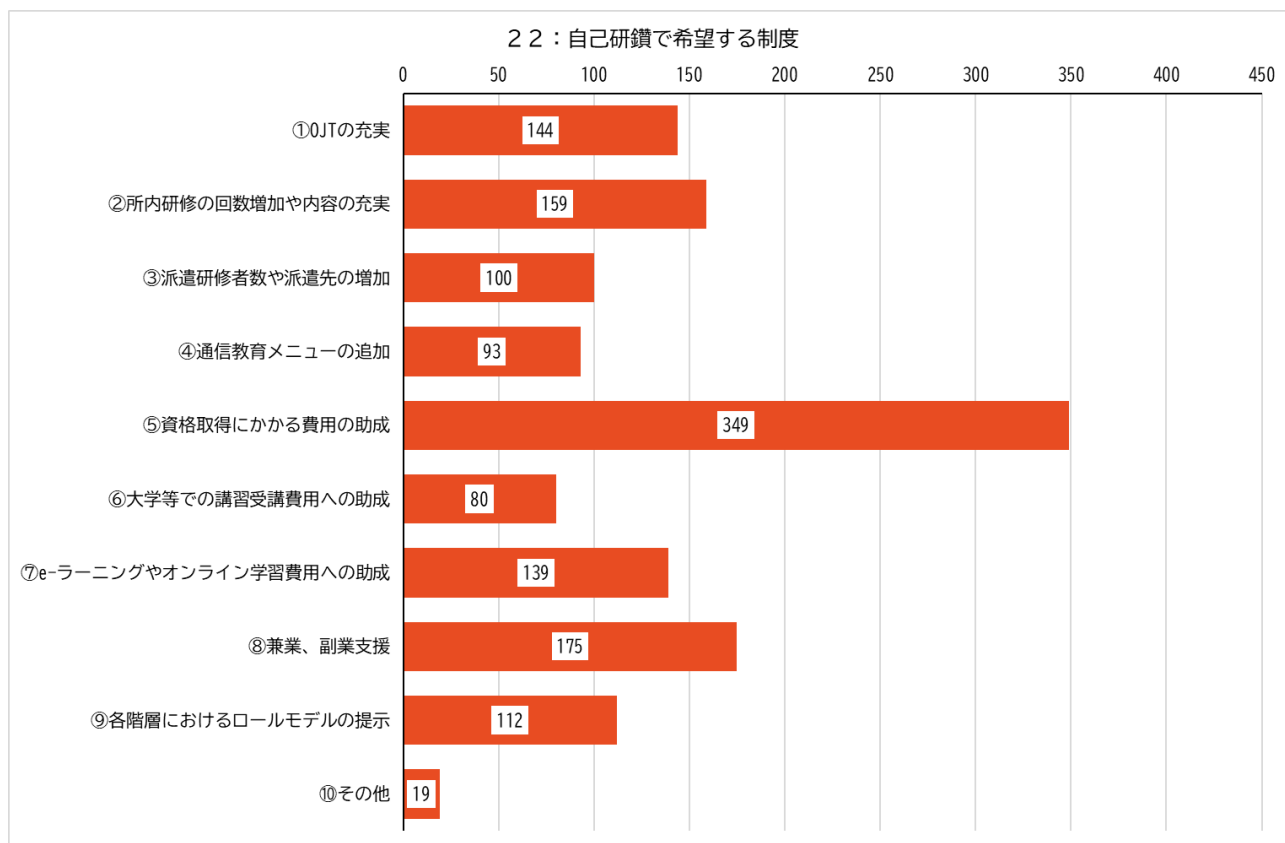
問7：(6で①②を選択した方にお尋ねします) 実際に自己研鑽に取り組んでいますか。



問9：(7で①②を選択した方にお尋ねします) どのような方法で自己研鑽に取り組んでいますか。(複数選択可)



問 22：あなたの自己研鑽にあたり、希望する制度は何ですか。（選択は3 つまで）



「問 7：自己研鑽の取り組み」については、自己研鑽に意欲のある職員が 8 割以上、そのうち実際に自己研鑽に取り組んでいる職員が 6 割以上となっており、職員の意識の高さが伺えました。一方で、自己研鑽に対する意欲は持っているものの、業務や家庭等、事情は様々ですが、実際に取り組むことができていない職員が 4 割弱（38％）でした。特に、業務遂行の中核を担う主任級及び係長・主査級ではその割合が 4 割を超えています。

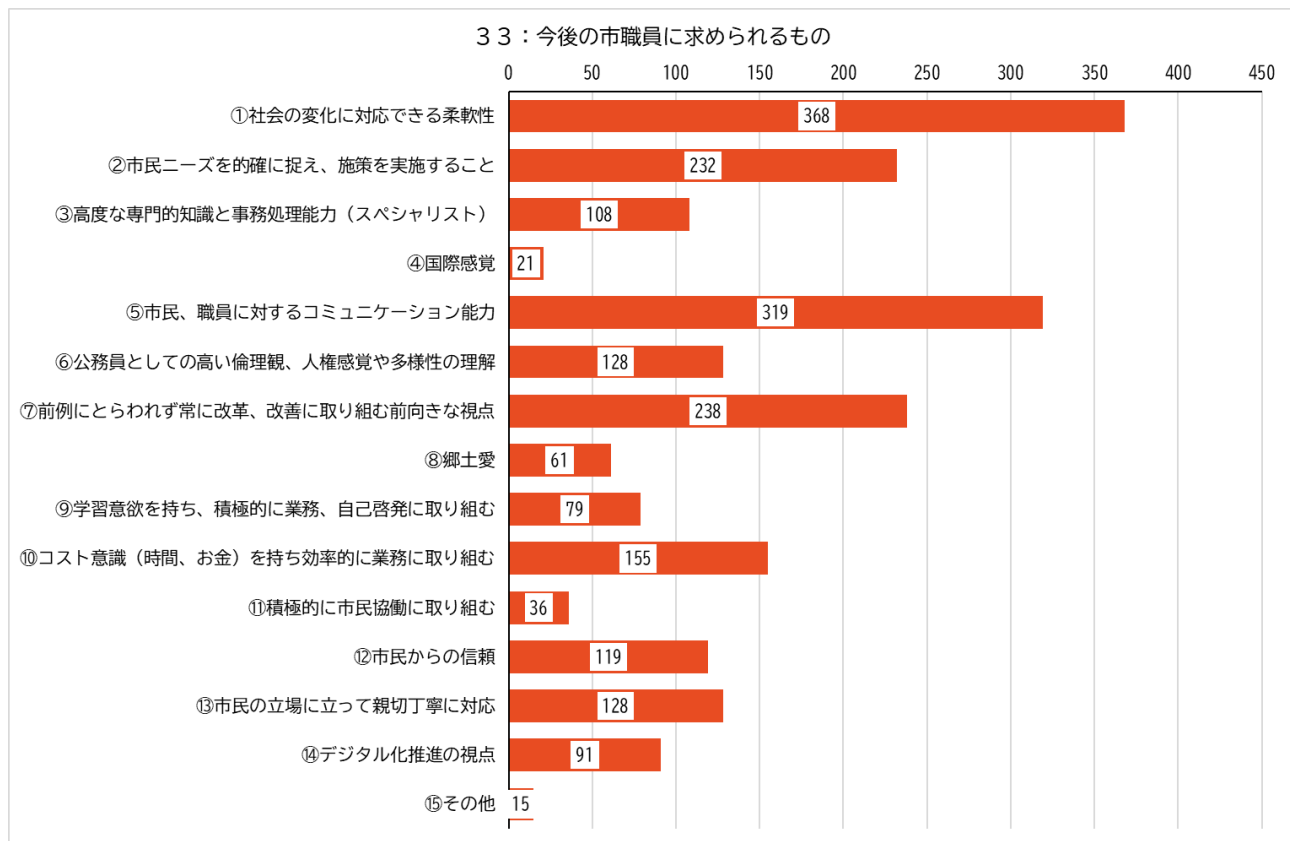
「問 9：自己研鑽方法」については「書籍の購読」によるものが最も多く、次いで「個人でのセミナーや講演会への参加」「庁内で募集している研修への参加」となっています。その他の回答には「YouTube 動画の視聴」や「SNS・インターネットで調べる」等の回答が多くありました。

「問 22：自己研鑽のために希望する制度」については「資格取得にかかる費用の助成」が最も多く「所内研修の回数増加や内容の充実」を求める回答も多くありました。

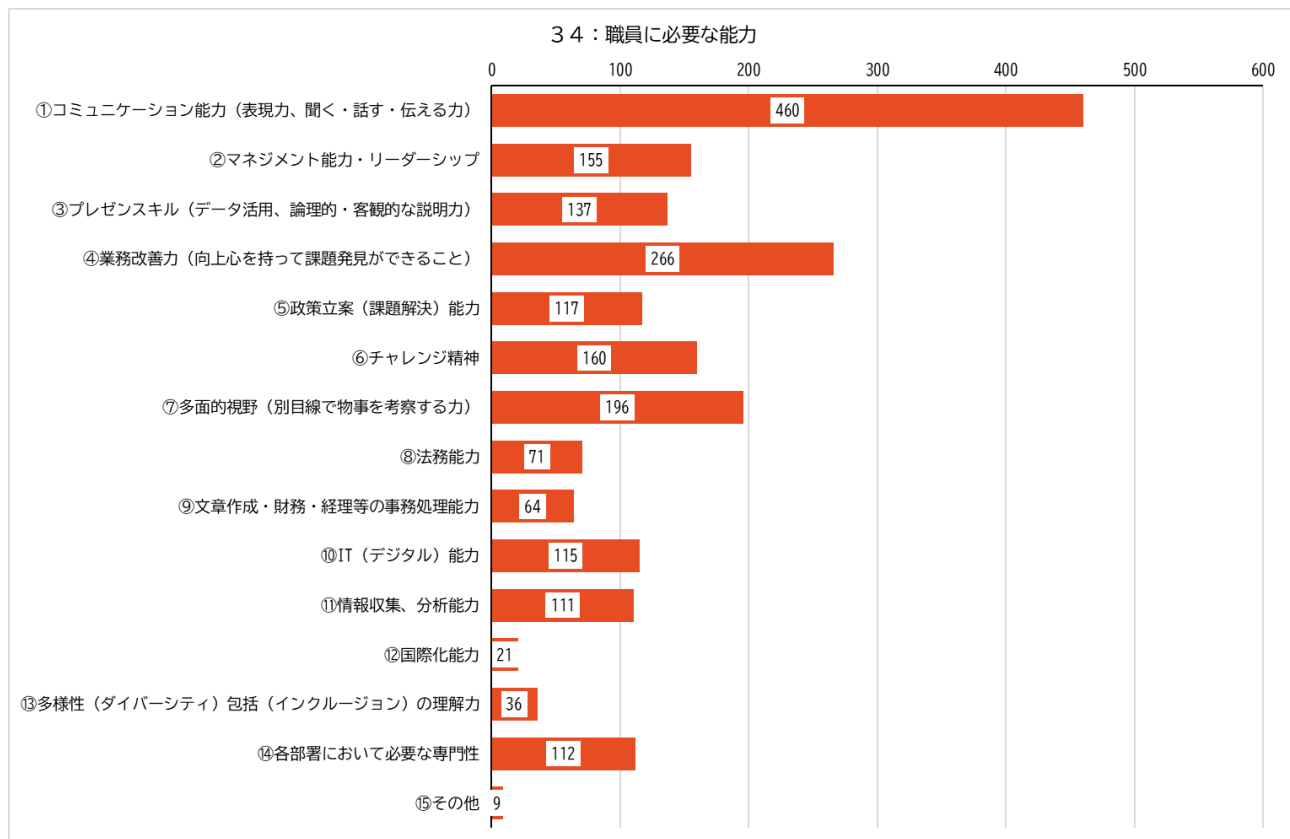
これは、資格取得といった形で自身のスキルを確実なものとしたい、自分の専門性により磨きをかけ、業務に活かしたいなどの職員の高い意識の表れと捉えています。

2 職員に求められる能力について

問 33：今後の市職員に求められるものは何だと思いますか。（選択は3 つまで）



問 34：問 33 で選択した「求められるもの」を身に付けるために、職員に（あなたに）必要な能力は何だと思いますか。（選択は3 つまで）



「問 33：市職員に求められるもの」については「社会の変化に対応できる柔軟性」が最も多く、次いで「市民、職員に対するコミュニケーション能力」「前例にとらわれず常に改革・改善に取り組む前向きな視点」となっています。

「問 34：職員に（あなたに）必要な能力」については、「コミュニケーション能力（表現力・聞く・話す・伝える力）」が最も多く、次いで「業務改善力（向上心を持って課題発見ができること）」「多面的視野（別目線で物事を考察する力）」となっています。

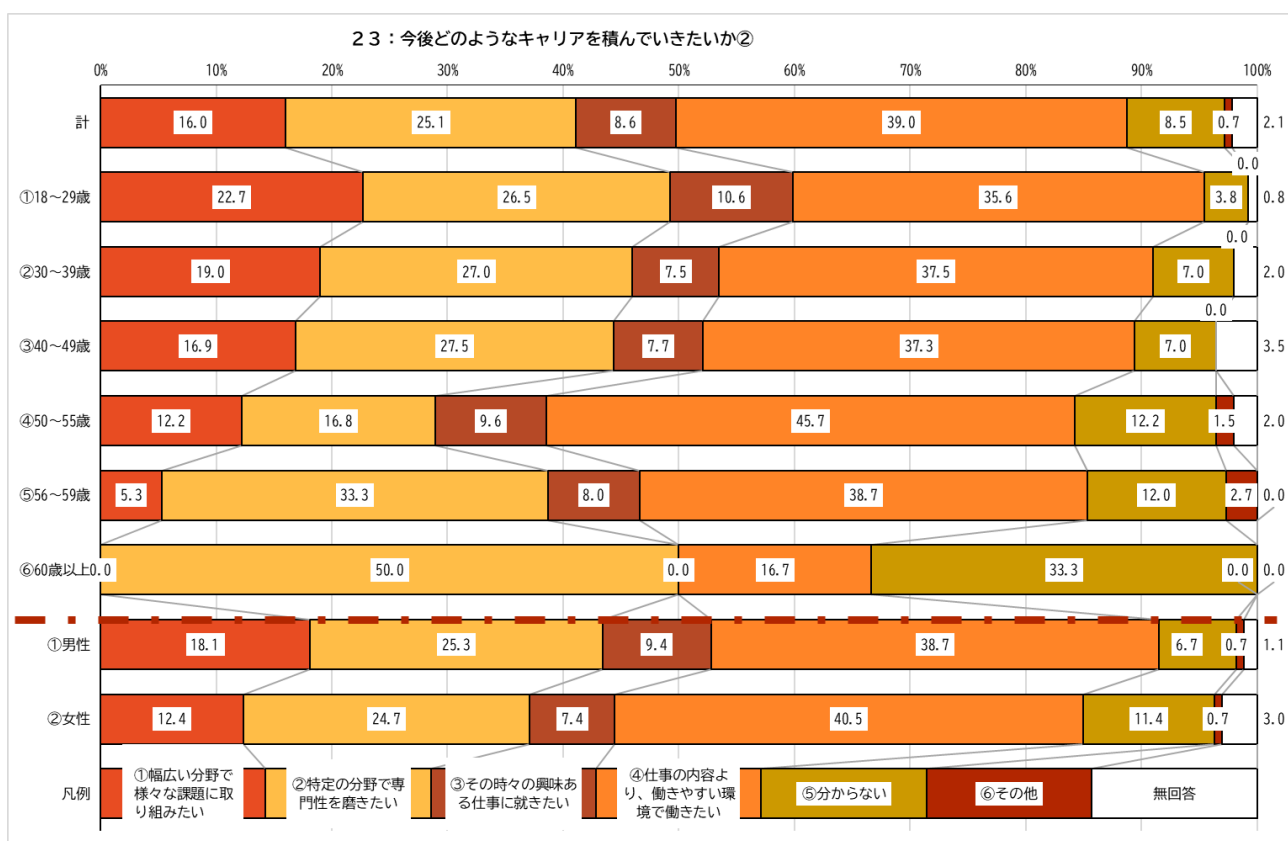
両質問に共通して「コミュニケーション能力」が多く挙がっており、職員が市民や職員間でのコミュニケーションを重視していることと、その能力向上を必要としていることが分かりました。

コミュニケーション能力の向上は前回（平成 28 年度）調査結果においても上位回答となっており、時代の流れや社会情勢の変化にかかわらず、コミュニケーション能力が求められ続けていることを表しています。

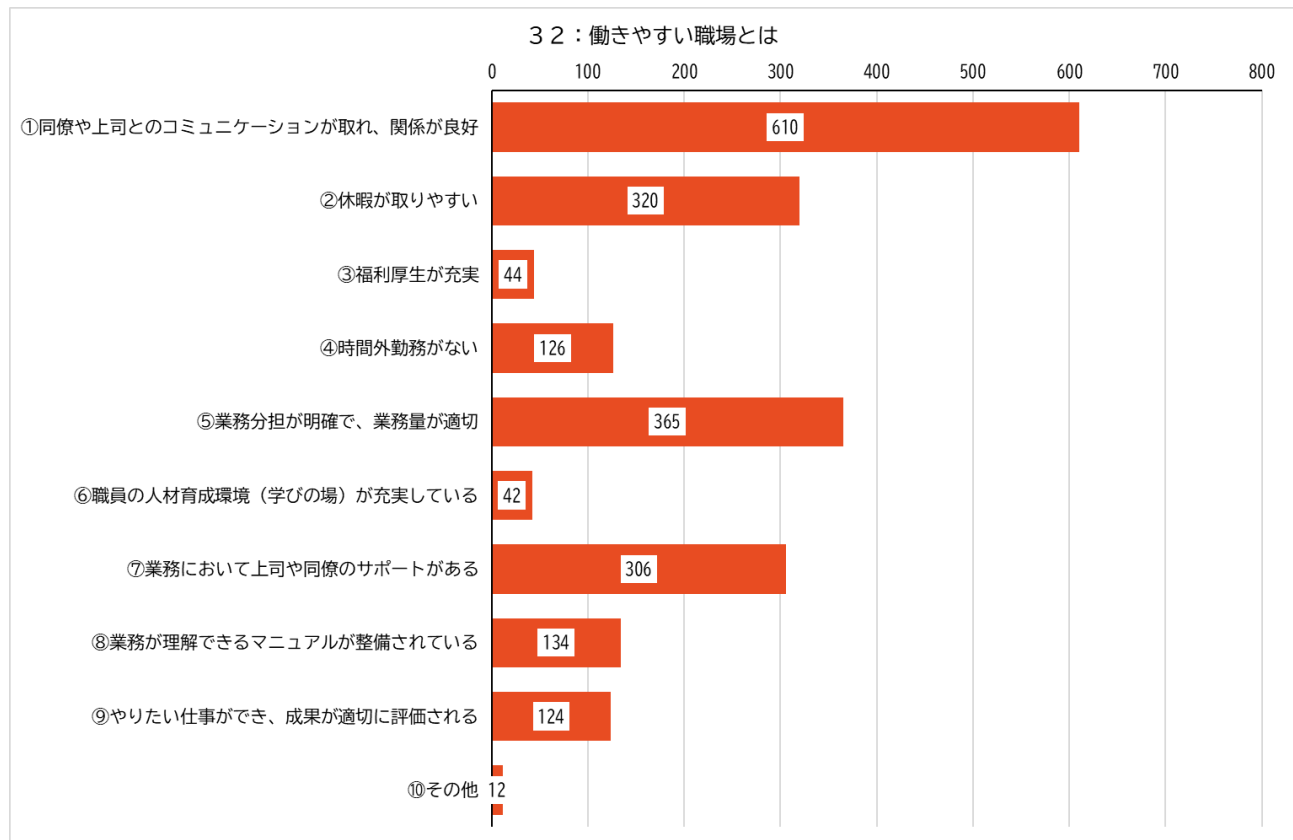
また、コミュニケーション能力以外に求められるもの・必要な能力としては、職員が前向きに改革・改善に取り組むために活用できる能力であることが分かりました。

3 職員の意欲向上と「働きやすい職場」について

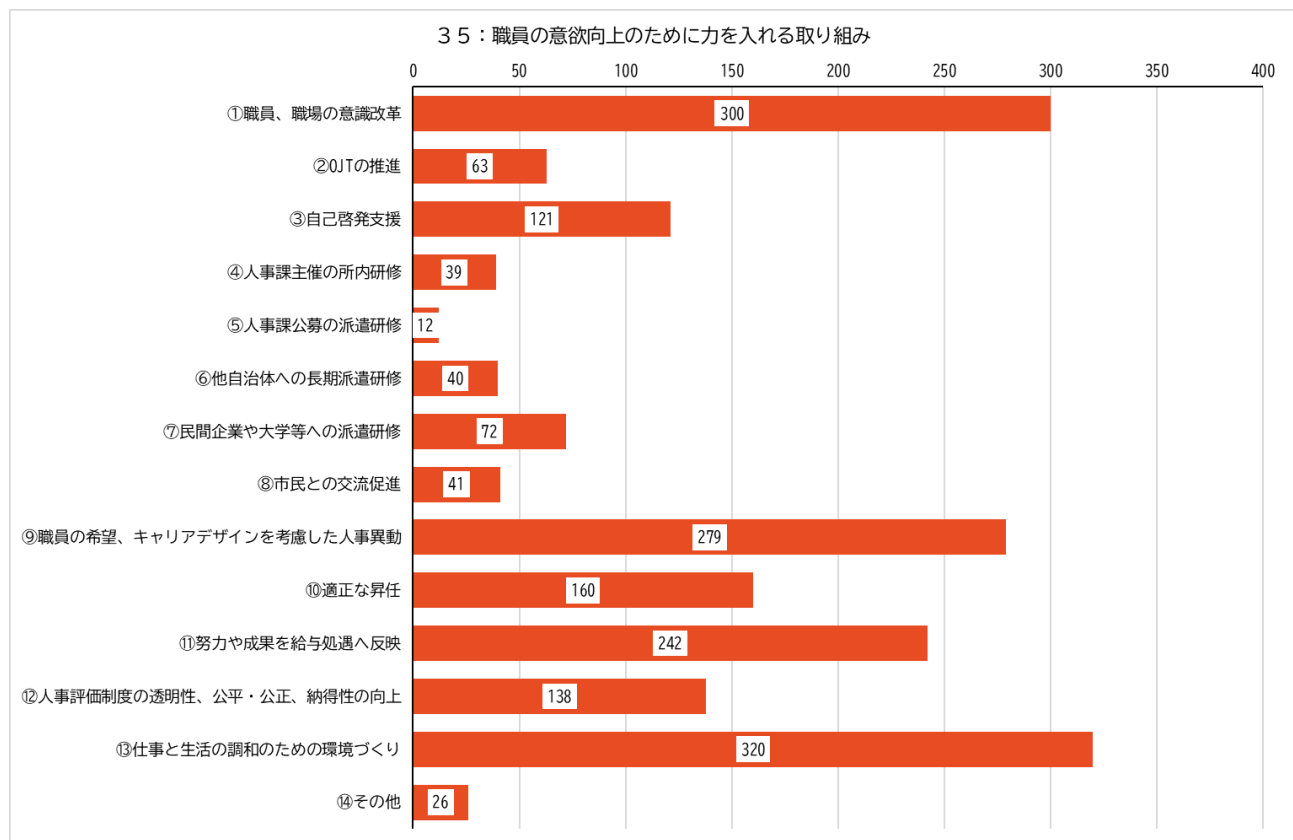
問 23：あなたは今後どのようなキャリアを積んでいきたいですか。



問 32：あなたにとって「働きやすい職場」とはどういう職場だと思いますか。（選択は3 つまで）



問 35：職員の意欲向上についてどのような取り組みに力を入れるべきだと思いますか。（選択は3 つまで）



「問 23：今後のキャリア」については「仕事の内容より、働きやすい環境で働きたい」という回答が最も多く、次いで「特定の分野で専門性を磨きたい」となっています。

「問 32：働きやすい職場」については「同僚や上司とのコミュニケーションが取れ、関係が良好」が最も多く、次いで「業務分担が明確で、業務量が適切」「休暇が取りやすい」と続いています。

「問 35：職員の意欲向上のために必要な取り組み」については、「仕事と生活の調和のための環境づくり」が最も多く、次いで「職員・職場の意識改革」、「職員の希望、キャリアデザインを考慮した人事異動」となっています。

休暇の取りやすさや適切な業務量は、「仕事と生活の調和の取れた環境」につながります。全職員がこのことを意識できるように後押ししつつ、適切な人事異動等の取り組みを併せて進めていくことで、職員の意欲向上を図る必要があることが分かりました。

また、キャリアを考えるうえで最も大切にされている働きやすい職場環境づくりにも、職場内での円滑なコミュニケーションが欠かせないという考えを持った職員が多いことが、明らかになりました。

2 課題と本方針の方向性

1 のとおり、職員アンケートの結果を中心に国の考え方や本市のビジョン等を踏まえ、本市の人材育成・確保に係る課題と本方針の方向性を以下の通り整理しました。

課題1 学ぶ意欲のある職員を継続的に支援する環境を整え、能力向上を後押しすること。

意欲がある職員が多数おり、その意欲を低下させることのないよう、また、その能力を向上させるためにも、専門性を高めた職員の人事配置を含めた支援策を継続的に講じることで、質の高い業務遂行ができる職員の育成につなげます。

【現状や職員アンケート等で分かったこと】

- 職員の意欲を実際の学びにつなげるための支援が必要。
- 学びの継続に向けた支援が必要。
- 能力向上にかかる支援が必要。
- 特定の分野で専門性を磨くキャリアを積みたい。
- 習得した知識のアウトプットの場の提供が必要。

課題2 職員に求められる能力（特に「コミュニケーション能力」と「業務改善能力」）の向上を支援すること。

市民に信頼される職員となるために求められる能力についてはそのレベルの底上げを支援することにより、本指針で示す「求められる職員像」につなげます。

【現状や職員アンケート等で分かったこと】

- コミュニケーション能力の向上は、業務上だけでなく働きやすい職場づくりと意欲向上にもつながる。
- 幅広い職務年数や階層に応じた育成方法の充実が必要。

課題3 働きやすい職場風土（職場環境）をみんなで考え、つくること。

働きやすい職場であることは、職員のやる気・市政への貢献意欲を高めることにつながります。福利厚生や各種人事制度によって、環境を整えることも継続して行いますが、それだけでは、職員が思う「働きやすい職場」にはなりません。多様性の時代でもあり、皆が気持ちよく仕事ができる「働きやすい職場」をつくるために、まずは一緒に働くお互いを思い合える職場であることが必要です。

【現状や職員アンケート等で分かったこと】

- 仕事の内容より、働きやすい環境でキャリアを積みたい。
- 職員の多様性への理解が必要。
- 若手職員の指導・育成が必要。
- 必要な職員数を確実に確保しなければならない。

Ⅲ 求められる職員像・めざす組織像

本市が市民の負託に応え行政を的確に運営していくためには、市民の視点で物事を捉え、地域に根ざした施策を推進していかねばなりません。

このため、職員には「**信頼・実行・成長**」が求められます。人権に配慮するとともに市民全体の奉仕者として自覚し行動することを基本としながら、多様化する市民ニーズや行政課題に柔軟かつ迅速に対応するための人材育成と、職員のエンゲージメント^(※)を高め、職員個人の意欲向上とともに組織の健全化や組織力の向上を図ることが必要です。

「Ⅱ 現状と課題」で整理した課題と方向性を踏まえ、求められる職員像とめざす組織像を以下のとおりとします。

(※) エンゲージメント・・職員の働きがいや意欲、組織に対する共感度合い・思い入れ、愛着などのこと

1-1 求められる職員像

1 飯塚市を愛し、全体の奉仕者として高い倫理観をもって職務を全うする職員

本市の都市目標像実現のためには、飯塚市及び職員が市民からの信頼を得て、職員が本市を大切に想う気持ちを持ち続けて市政を盛り上げ、「住みたいまち 住み続けたいまち」にしていかなければなりません。

市民からの信頼を得るために欠かせないことは、私たち職員は地方公務員法により「全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、職務の遂行にあたっては全力を挙げてこれに専念」しなければならないということです。この原則を忘れることなく、職務の意義・使命感について折に触れて初心に立ち返り、意識し続けることが必須です。

このことから、当然のことではあるものの、職員は飯塚市を愛し、高い倫理観や責任感を持って職務に尽くすことを第一に掲げます。

2 思いやりを持ち、市民・職員とのコミュニケーションを大切にできる職員

思いやりを持つことができるということは、人権を尊重しているということであり、コミュニケーションを大切にできることは、相手を思う気持ちを持って接しているということです。そのような意味で、行政職員としてコミュニケーションを大切にできることは基本です。相手を思いやり、あたたかいコミュニケーションを取れる職員になることは、市民に信頼される職員への第一歩です。

また、円滑なコミュニケーションは組織運営の基本ですので、職員間のコミュニケーションにおいても市民と同様の思いやりが当然求められます。

3 柔軟性と幅広い視点を持って意欲的に改善できる職員

「飯塚市行政経営戦略推進ビジョン」では、冒頭で「飯塚市は、変わり続けなければならない。」と謳っています。社会情勢の急速な変化に伴い、行政に対する市民ニーズは複雑・多様化しており、そのニーズに限られた職員、限られた財源で的確に対応していくためには、「誰のため、何のため」という視点による見直しや改善が常に求められます。

そのため、業務において課題や改善点を認識できる柔軟性や幅広い視点を持ち、意欲的に改善に取り組める、積極性や実行力が求められます。

4 みずから・すすんで学び、成長しあう職員

人材育成は、本人の意欲、主体性があることで初めて可能となるものであることから、みずから・すすんで学び、成長することは人材育成の基本です。また、学びによって得たことは、職務に活かすことはもとより、周囲に共有・教授することで組織全体に波及し、本人にとってもさらに深いものとなります。

そのため、職員が自ら進んで学ぶ姿勢と、職員の意欲を支援する職場風土が求められます。

1-2 めざす組織像

1 「みんなが働きやすい職場」についてみんなで考え行動する、風通しの良い組織

管理監督職を中心とした積極的なコミュニケーション等により雰囲気づくりがリードされることはもちろん大事ですが、職員一人ひとりが柔軟性・受容性・積極性によりその雰囲気を「全員でつくっていく」意識を持つことが働きやすい職場への第一歩です。そのためには、まず職員自身が健やかな心身を保ち、仕事とプライベートを充実させ、人生を豊かにしてください。

また、多様性（ダイバーシティ）の時代と言われる現代です。職員がお互いを理解し、認め合い、包含することにより「みんなが働きやすい職場」を目指します。

2 目標達成に向け、チームで協力して取り組む組織

本市の都市目標像（理念）である「ひとが輝き まちが飛躍する 住みたいまち 住み続けたいまち」の実現に向け、常に改善マインドを持ち、前向きに業務を遂行し、職員一人ひとりが相互に協力し合うチームワークが良好な明るい組織を目指します。

管理監督職による適切なマネジメントによって、職員が持つ特性や能力を効果的に発揮し、業務の成果をあげることで、つまり、チームとしての生産性の向上が求められます。

2 職員に求められる役割・能力(標準職務遂行能力)

職員一人ひとりがそれぞれのあるべき姿を実現し、やりがいを持ちそれぞれの役割を果たすためには、様々な能力が求められます。

その求められる役割と能力について、次のとおりまとめました。

(1) 全職員に求められる能力

①コミュニケーション能力

コミュニケーション能力とは、市民との対応や部下の指導の基礎となる対人感性であり、相手に対する敬意を念頭に接することで相互に信頼のある人間関係を構築するための基本となるものです。

対外的には、市民の声を十分に反映しながら施策を立案し実施するとともに、窓口・電話での対応や施策の説明など、相手の立場を配慮しつつ誠実に本市の考えを分かりやすく伝えなければなりません。また、職場の中では、上司が部下の気持ちや意見をきちんと受け止め、同時に上司は自分の考えを部下に理解できるよう伝えることが求められています。

このようにコミュニケーション能力は、管理監督職から一般職まで、すべての階層にわたり求められる重要な能力といえます。

②業務改善・課題解決に向けた意欲と能力(施策立案・実行能力)

業務改善・課題解決を進めるには、様々な能力が総合的に必要とされます。

まず、業務改善の推進力として積極性、チャレンジ精神、行動力等の改善マインドの醸成が求められます。そして、改善すべき点や疑問に気付くことのできる多面的視野や横断的視点を身に付ける必要があります。つまり「当たり前を疑う」感覚を養わなければなりません。

そのうえで、

- 改善するにあたって根拠を調べ、その結果を分析できる能力
 - 課題について改善策(施策)を生みだせる発想力
 - 予算や文書作成、法務に関する能力
 - 立案した施策を分かりやすく説明し、的確に伝えるための表現力、プレゼン能力
- 等々により、施策の実現を図ることが求められます。

加えて、管理監督職にはこれらの能力を総合し、施策を実現に導くためのマネジメント能力やリーダーシップも必要です。

③デジタル活用能力

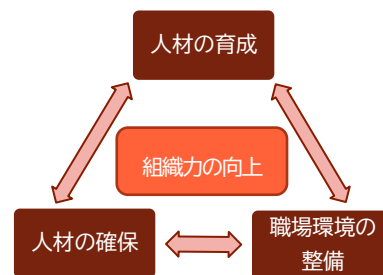
「飯塚市におけるデジタル人材育成の取り組み(飯塚市デジタル人材育成方針)」により、別途詳述されていますが、全職員が「デジタル人材(デジタル技術(D))を活用し、市民サービスや業務そのものを変革(X)できる人材」を目指すことが定義されています。それぞれの職階に応じ、必要な能力を高めていくことが求められます。

(2) 職階別に求められる役割・能力

職 階	役 割	能 力
部次長級	■部の責任者 ・部の責任者として、政策目標を定め、その進行管理を行い、着実に政策を推進する。 ・部の重要課題に対する方針を決定し、課題解決に向けて業務を推進する。 ■部業務の円滑な推進 ・部内の各課の調整や他部署との調整を行い、業務の円滑な遂行を図る。 ・部内職員の人材育成及び組織の活性化を図る。	・統率力 ・管理力 ・社会情勢に関する幅広い知識 など
課長級	■所属組織の責任者や管理職 ・所属の責任者として、所属の政策を形成し、目標を達成するための進行管理を行う。 ・組織マネジメントを通じて人材育成を行うとともに、風通しのよい職場づくりや働きやすい職場づくりを推進する。	・管理力 ・調整力 ・計画力 ・判断力 ・人材育成 など
課長補佐級	■所属業務の円滑化と環境整備 ・所属長を補佐するとともに、所属内の各係の調整や他部署との調整を行い、業務の円滑な遂行を図る。 ・所属長と連携し、働きやすい職場環境の整備を図る。	
係長級	■経験を活かした業務の円滑な実施 ・知識と経験を活かして着実に業務を遂行し、係員に適切な指導・助言を行う。 ・上司の補佐を行い、組織全体の業務の円滑化に寄与する。 ■係内マネジメント、係の実施責任者 ・政策を立案し実行するとともに、係内業務を掌握し進行管理を行う。 ・係員に対し適切な指導を行い、コミュニケーションの促進と係員の育成を図る。	・企画力 ・調整力 ・説明、説得力 ・分析力 ・意思決定力 ・折衝力 ・指導力 など
主任級	■経験を蓄積、後輩の指導や係長の支援 ・業務の目的を理解したうえで、業務に必要な知識、経験を育みつつ、業務を正確かつ効率的に行う。 ・組織の一員として、同僚や上司との円滑なコミュニケーションを行うとともに、同僚の業務サポートを行う。	・識見、知識 ・理解力 ・分析力 ・説得力 ・執行力 ・対応力 など
主事(補)級	■職員としての基礎づくり、業務の適正な執行 ・業務の目的を理解したうえで、業務に必要な知識、経験を育みつつ、業務を正確かつ効率的に行う。 ・組織の一員として、同僚や上司と円滑なコミュニケーションを行う。	・識見、知識 ・理解力 ・協調性、協働意識 ・積極性 ・対応力 など

IV 人材育成・確保に向けた具体的取り組み

求められる職員像やめざす組織像の実現及び職員に求められる能力を高めていくための具体的な取り組みについて、3つの要素（人材の育成・人材の確保・職場環境の整備）に分類しました。これらは相関しており、一体的に進めていくことによって組織力の向上につながります。



1 人材の育成

（１）人材の育成方法の充実

求められる職員像に掲げた「みずから・すすんで学び、成長しあう職員」を育成するため、職員が自主的にリスキリングやスキルアップ^(※)に取り組み、成長し続けられるよう、各種取り組みを充実させていきます。

各職場において選任されている OJT 推進員を中心として実施する、職務を通じての日常的な研修（OJT）による実務能力の向上はもとより、職場外研修やその他自発的学習についてもより活発なものとなるよう以下のとおり支援します。

特に、新規採用時点で不足する業務上必要な知識・技能については、それを習得するための機会の提供と配属先の職場指導員による指導等、丁寧な育成を推進します。

なお、各種取り組みのうち、研修の実施については、地方公務員法第 39 条において「任命権者は職員に対し、勤務能率の発揮および増進のため、研修を受ける機会を与えること」が義務付けられています。

本来、自身の能力開発は職業に携わる者の倫理として、意欲を持ち職員自身の責任で行うべきものですが、上記の法規定により、職員の能力開発が行われることは、能率の向上をもたらすことにつながるため、本市としても職員の学びに対し、積極的に支援を行っています。

（※）リスキリングやスキルアップ・・総務省指針と同様、新しい仕事のやり方や新しい職務に移行するための知識・技能の習得を「リスキリング」とし、必要な知識・技能の習得を「リスキリングやスキルアップ」と記載する。

①自発的学習の支援

自発的学習を個人の心がけの問題としてかたづけてしまうのではなく、組織的に促進し支援するための方策を講じます。

具体的には、職場外研修の積極的な公募による意欲的な職員の派遣や、これまで取り組んでいる通信教育講座受講料の助成や自主研究グループの活動支援等に加え、e-ラーニングの活用や資格取得への支援等を新たに検討し、職員の学習を支援します。

また、社会貢献活動等の兼業・副業は、人材育成に資するとも考えられるため、許可制としている趣旨に留意しつつ、許可のための一定の判断基準等を示します。

②Off-JT（職場外研修）の充実

飯塚市職員研修所における研修（所内研修）については、職員ニーズの把握に努めつつ、本市職員が必要とする知識や能力について、短期間に全体的なレベルアップが必要な内容を選択し、職階や年齢、勤続年数等に応じ適時・適切に実施します。

実施にあたっては、単回のものだけではなく、内容を発展させながら複数回行う研修や、事後アンケートを研修終了から一定期間経過後に実施するなど、習得した内容の定着度にも着目しながら、職員が研修の趣旨を理解し、自分事として捉えたうえで、内容を身に付け、業務に活かすことができるよう、工夫を重ねていきます。また、広域的な取り組みとして、嘉飯圏域定住自立圏域事業の一環である本市、嘉麻市、桂川町の2市1町での合同研修を継続します。

なお、場所や時間にとらわれないことから、職員アンケートでもニーズの高さがうかがえたオンライン研修については、研修の内容に応じ、その効果を考慮したうえで柔軟に採り入れます。

福岡県市町村職員研修所をはじめとする職場外研修は、時代の変化に即応した高度・専門的な知識、技術の習得を目指すとともに、他自治体等の職員との交流による情報収集にも資することから、継続して職員を派遣します。

国・他の地方公共団体・民間企業等への職員の派遣については、高度な専門知識の習得、実務経験を通じた政策形成能力等の向上による人材育成への期待に加え、関係機関との協調関係の構築等の本市施策の進展に寄与することを目的に実施しています。今後も、各機関との調整を図りながら、積極的に実施します。

具体的な職場外研修については、毎年度策定する「職員研修計画」において定め、実施します。

③習得したスキルのアウトプット環境の創出

各種取り組みにより職員がインプットしたスキルについては、積極的にアウトプットすることで、学びの定着を図るとともに、知識・技術の情報共有、そして他の職員への好影響（意欲の連鎖）も期待できます。

日常業務での実践による習得したスキルの発揮はもちろんですが、アウトプットする環境の創出により、成長とさらなる意欲向上を促すため、これまで実施している研修派遣職員の報告会のほか、所内研修講師としての起用、OJT 等へのアドバイザーとして活躍する仕組みを検討します。

（２）人を育てる人事管理の実施

職員の主体的なキャリア形成を支援し、かつ、職員の適性や能力を最大限に活用した効果的な人事管理を推進します。

①人事配置の基本的な考え方

■職員の昇任

地方公務員法第15条には「職員の任用は、この法律に定めるところにより、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行われなければならない。」と規定されており、管理監督者等の選抜が能力の実証に基づいて行われるべきものとされています。

本市の目標達成や課題解決を効果的かつ効率的に達成するためには、組織に優れた管理監督者が不可欠であり、管理監督者としての能力等を把握し的確に選抜していくことが、職員の士気を高め組織の活性化を促すことにつながります。

そのため、職員の昇任に際しては、人事評価制度を活用し、また、職員の能力開発といった観点から研修は有効な手段であると考えられることから、研修受講経歴を人事管理の参考とします。

■ジョブ・ローテーション（配置管理）

ジョブ・ローテーションの第一の目的は、職の充足にあります。職員の異動に際しては、個々の職員が持っている能力と各職務が必要としている特性とをできる限りマッチングさせること、すなわち適材適所を原則とするものです。

これと並んで重要な目的は、人材を育成することにあるため、人材育成を意識した計画的なジョブ・ローテーションを行います。

ア 採用後 10 年程度までの職員

この期間は、職員の知識・技能の基礎を確立し、また発展させる時期であり、能力・資質・適性等を評価し、職員をどの方向へ養成すべきか観察・検討することになります。このため、なるべく多くの分野を経験させることが望ましく、窓口系・事業系・管理系間の異動、または福祉部門・教育部門・企画部門・建設部門間の異動など業務内容が単一部門に偏らないよう配慮し、同職場 3 年程度の在職で異動対象とし、採用から 10 年程度で 3 部署を経験することを原則とします。

ただし、なるべく多くの分野を経験させるため、同職場の配置期間については、採用前の社会人経験や入庁時の年齢、長期の育児休暇取得の可能性等を考慮します。

イ 採用後 10 年程度から課長職の任用前までの職員

この期間は、職場において中心的な存在となり、リーダーシップを発揮して業務遂行をけん引する時期です。また、その分野の「スペシャリスト」として専門的知識や技術を高めていくか、「ゼネラリスト」としてこれまでに培った知識や経験を活かし、幅広い視野を持って業務を行っていくか、選択する時期でもあります。異動は、人事評価制度や自己申告制度、研修等による技術の習得状況をもとに職員の能力・適性等を踏まえ、本人の希望、人事上のニーズを考慮して行うこととし、基本的には同職場 5 年程度在職で異動対象とします。

ウ 課長職以上の職員

職員がこれまで培ってきた知識・経験等を活かすことができる分野を中心に、マネジメント能力の発揮が期待される部署に配置することが基本となります。

②知識・技能の専門性を高めた職員の人事配置等への反映

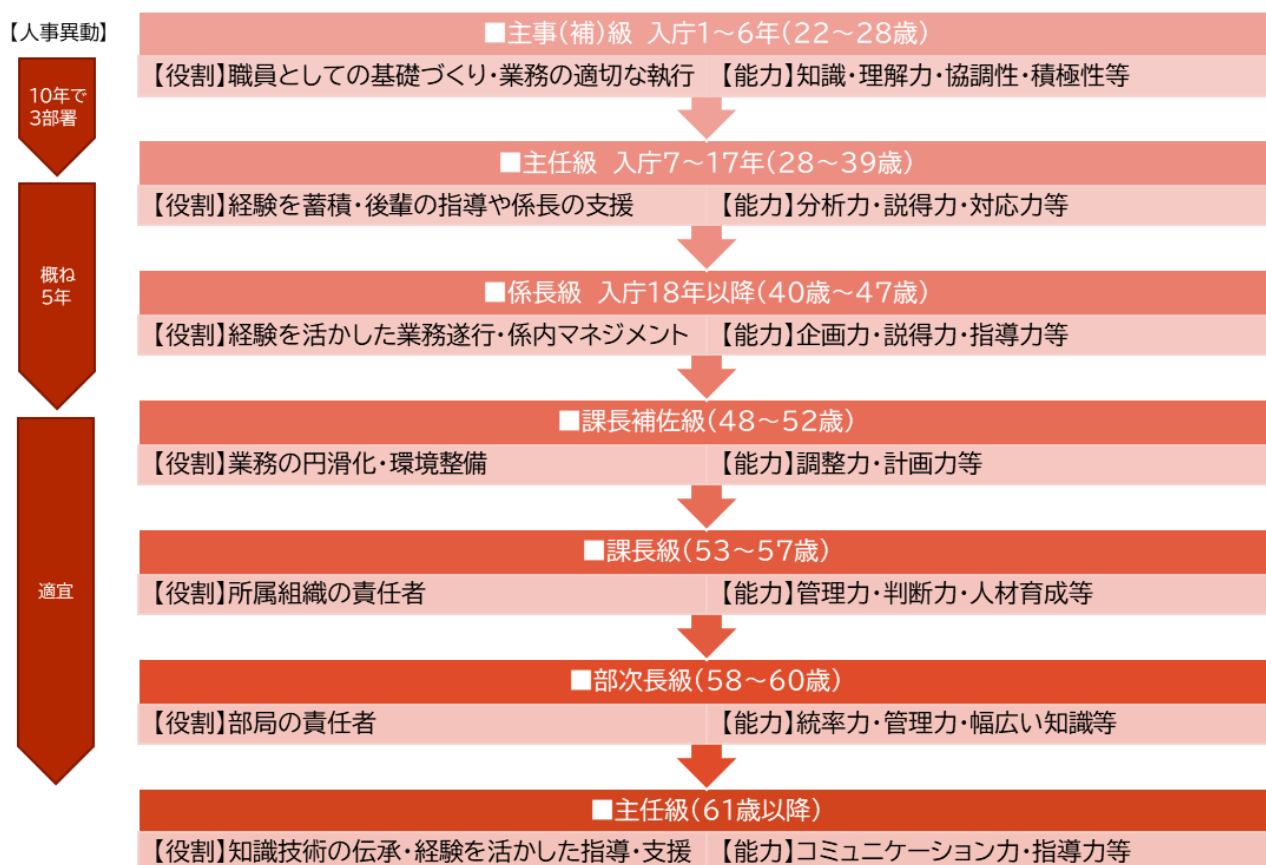
基本的には、広い分野の高い知識をもつ人材の育成をめざしますが、職員が身に付けた能力を活かし、市政に貢献することは、更なるモチベーションや職務への貢献意欲の維持・向上につながり、好循環をもたらすと考えられるため、高度な専門性をもって質の高い職務を遂行で

きる職員については、専門的知識を活用できる分野への人事配置等を検討します。

概ね採用10年以上の職員を対象に、本人の適性や希望によりスペシャリストとして、管理監督職への助言や、職場内外において研修講師として登壇できるような人材に育成することを目指します。

③キャリア形成支援

各階層における職員に求められる能力（20 ページ）や、上記①及び②を整理しました。職階、年齢は大学卒（22 歳）をモデルとして示しています。



キャリア形成のための支援については、職員の意欲向上につながるよう、各種取り組みを行っていきますが、まず、新規採用職員をはじめとする若手職員（後輩職員）を全職員で育てる（単に業務内容を教えるだけではなく社会人・公務員・飯塚市役所の職員として育成する）意識を持ってください。なお、各キャリアに応じた具体的な研修については毎年度策定する「職員研修計画」において示します。

■新規採用職員への職場指導員制度の見直し・継続

■若手職員や昇任に消極的な職員等へのモチベーションや昇任意欲向上のためのキャリアについて考える機会の提供

■自己申告制度の継続

■複線型人事制度^(※)の導入検討

(※) 複線型人事制度・・・複数のキャリアの選択肢を設定する人事管理制度

④人事評価制度の活用

人事評価制度は地方公務員法第 23 条の 2 において定期的な実施が義務付けられています。本市では、平成 24 年度より全職員を対象とした人事評価制度を導入し、職員一人ひとりの能力、職務上の実績を統一的な基準のもとに客観的に把握することで人材育成のツールとしてこれまで活用してきました。

今後も、本市の人事評価制度の特徴である、組織としての目標と職員個人の業務目標との関係性の明確化（目標の連鎖）により、業務の意味や価値、重要性を理解し、職員の主体性や意欲を引き出し、職員個人の成長及びエンゲージメントの向上につなげるための制度として運用します。有効性・客観性・妥当性を確保しながら、人事評価制度による結果を人事異動、昇任、昇給などに活用します。

また、面談等により組織への貢献度、当該職員の強み・弱み等を適切に本人にフィードバックすることで、職員の成長や能力開発につなげることも継続し、より客観性を高め、被評価者の納得性を深められるよう、評価者を対象とした研修等も充実化を図ります。

⑤管理監督職による職場内マネジメントの推進

職員の育成や意欲の向上を図るため、職場のリーダーである管理監督職は、その役割を十分に認識し、日常的な職員とのコミュニケーションをはじめ人事評価における面談やミーティング等を通じ、職員の人材育成に積極的に関わる存在でなければなりません。また、職場を一つのチームとしてまとめ、職場全体で人材を育成する環境の醸成も必要です。

人材マネジメントの推進にあたり、管理監督職と人事課が十分に連携し、一体となって取り組むことが重要であり、人事課においても計画的なマネジメントに係る研修の実施や相談体制を整えます。

2 人材の確保

若年層を中心に労働人口が減少する中、公務を担う人材確保は重要な課題です。特に、技術職員の確保は全国的にも厳しい状況であり、本市においても採用予定者数を満たせない状況が発生しており、例外ではありません。

そのため、本市への貢献意欲を強く持ち、求められる職員像になりうる人材を、確実に確保していくための各種取り組みを実施します。

（１）「飯塚市役所の職員として働くこと」の魅力発信

優秀な人材を確保するためには、まず「飯塚市役所の職員として働くこと」の魅力を広く情報発信することにより、飯塚市役所への関心を持ってもらうことが必要です。

情報発信に当たっては、従来から行っている本市広報誌等による広報や公開セミナーの開催等に加え、今後「選ばれる組織」になるため、求められる職員像や本市の魅力等についてより分かりやすく発信するための効果的な取り組みを検討・実施します。

- ①SNS や民間の就職支援サービスを利用した採用情報に係る広報の継続・拡充
- ②PR 動画を利用した飯塚市職員として働くことや仕事の魅力発信
- ③希望者のニーズに応じたインターンシップの継続
- ④職場見学会や職員との意見交換会の検討
- ⑤リクルーター^(※)の導入の検討

(※) リクルーター・・・採用活動を行う人。各学校等に出向いての PR や職員採用に関する各種プロモーション、内定者の辞退を防ぐためのフォロー活動等を行い、魅力発信や人材確保を担う。

(2) 試験方法等の工夫

「求められる職員像」に相応する人材確保の観点から、入庁後の育成が可能な事務適性等の能力よりも、受験者一人ひとりの人物を丁寧に確認していくことに力を入れています。

また、近年、本市においても申込者数が減少傾向にあること等から、様々な受験者が受験しやすい環境を整えることも必要です。

採用予定者数を確実に確保するために、人事配置等の処遇や採用後の育成等も勘案しつつ、採用の要件や試験方法について見直しや工夫を継続しながら、柔軟かつ適切に実施します。

- ①新たな試験区分（採用枠）の創設（行政経験者枠や有資格者枠等）
- ②受験可能年齢等の要件の見直し
- ③人物の職場適性確認の工夫
- ④受験申込手続きのデジタル化の継続
- ⑤内定者フォロー体制の充実化等による辞退者防止策の検討
- ⑥テストセンター方式の活用検討
- ⑦通年募集の検討

(3) 外部人材の活用

高度な専門的知識・経験を必要とする職務について、関係部署との協議を十分に行い、その性質や職員のニーズ等を踏まえて、常勤職員・任期付職員等としての採用や、業務委託等の手段により、適切に活用します。

3 職場環境の整備

めざす組織像として『みんなが働きやすい職場』についてみんなで考え行動できる、風通しの良い組織」を掲げました。業務のパフォーマンス向上には、働きやすい職場であることが求められています。したがって、働きやすい職場であることは市政の発展につながるものと捉え、各種取り組みを実施します。

(1) ワークライフバランスの実現

時間外勤務の削減については、事務事業の見直しやデジタル化等の業務改善等を含めて総合

的に実施することにより実現できるものであり、現在、行財政改革の視点での検討がなされているところです。人事施策としても、休暇取得の促進に向けた各種制度の見直しや運用の改善等に取り組むことで、柔軟な働き方の実現につなげます。また、職員のタイムマネジメントの徹底に向けた意識改革及び環境整備を行います。

- ①早出遅出制度勤務制度の運用継続
- ②テレワークの活用継続
- ③ライフスタイルに合わせた各種休業・休暇の取得促進（男性職員の育児休暇取得等）
- ④その他柔軟な働き方に資する取り組みの検討

（２）健康管理の取り組み

地方自治体に求められる役割が多様化・高度化する中で、職務の内容もますます複雑化し、職員の精神的負担やストレスは増加し続けています。明るく活力に満ちた職場で職員が能力を十分に発揮できるよう、職員の心身の健康を保持・増進するための取り組みを実施します。

- ①産業医・保健師による定期的な健康相談の継続
- ②若手職員に対する保健師面談の継続
- ③健康診断及び結果に基づく事後指導をはじめとする保健衛生に関する各種取り組みの継続
- ④管理監督職員をはじめ、すべての職員のメンタルヘルス・セルフケアに関する知識の習得推進

（３）働きやすい職場の整備

すべての職員が働きがいを持つことができるよう、本指針全般において重要と位置付けている円滑なコミュニケーションが取れる職場環境づくりを中心に、職員の意識改革や職場の環境づくりを進め「風通しの良い職場」を醸成します。

また、近年特に問題視されている各種ハラスメントについては、職員の心身の不調を引き起こす要因となりうるため、適切な対応が取れるよう、対策を講じます。

- ①コミュニケーション能力の向上に関する研修の実施
- ②職員が発言しやすい環境づくりの実践（面談・ミーティング・レクリエーション等の実施）
- ③多様性（ダイバーシティ）を理解し、誰もが気持ちよく働く意識の醸成
- ④若手職員をみんなで育てる意識の醸成
- ⑤職員の自発的なキャリア形成・新たなチャレンジを応援する機運の醸成
- ⑥各種ハラスメントへの対策
 - ・内部相談及び解決体制の整備及び充実化
 - ・外部相談窓口の設置検討
 - ・ハラスメント防止ガイドラインの改訂
 - ・カスタマーハラスメントやハードクレーム対応策の整備

V デジタル人材の育成・確保

デジタル人材の育成・確保の趣旨について、総務省指針（一部抜粋）では次のように示されています。

「全ての国民にデジタル化の恩恵が行き渡る社会を実現するためには、全ての地方公共団体が、デジタル時代の住民ニーズに合った行政サービスを恒常的に提供できる組織へと変革し、業務効率化や住民サービスの向上、地域課題の解決に取り組むことが求められる。

そのためには、首長の強いコミットメントと、人材育成・人事担当部局とDX推進担当部局との緊密な連携の下で、仕事の進め方、組織・人事の仕組み、組織文化・風土そのものを変革し、全庁的にデジタル時代の組織へと変革することが必要である。」

このことから、全職員がデジタルリテラシーを高め、導入されたツールを活用して業務が行えるよう育成することや、その専門性を特に発揮できる職員をさらに育成、または外部からの採用等により確保し、DX推進リーダーや高度専門人材として位置づけ、全庁的なDXの取り組みを円滑に推進することなどが急務となっています。

本市のデジタル人材の育成・確保については「飯塚市におけるデジタル人材育成の取組み（飯塚市デジタル人材育成方針）」により位置づけ、各種取り組みを推進するものとします。