

# 第2期横芝光町 職員人材育成基本方針 実施計画

(令和8年度～令和11年度)

令和8年3月 横芝光町

## 目次

1	人材育成基本方針実施計画の位置づけ	3p
(1)	実施計画策定の目的	
(2)	人材育成の方策『3つの柱・15の方策』	
2	第1期実施計画（R6年度・R7年度）に基づく主な取組実績及び成果と課題	
(1)	人事管理施策	4p
(2)	職員研修	9p
(3)	職場環境	12p
3	第2期実施計画（R8年度～R11年度）の計画期間と取組の方向性	15p
(1)	計画期間	
(2)	取組の方向性	
4	第2期実施計画（R8年度～R11年度）の取組内容	
(1)	人事管理施策	16p
(2)	職員研修	20p
(3)	職場環境	24p

# 1 人材育成基本方針実施計画の位置づけ

## (1) 実施計画策定の目的

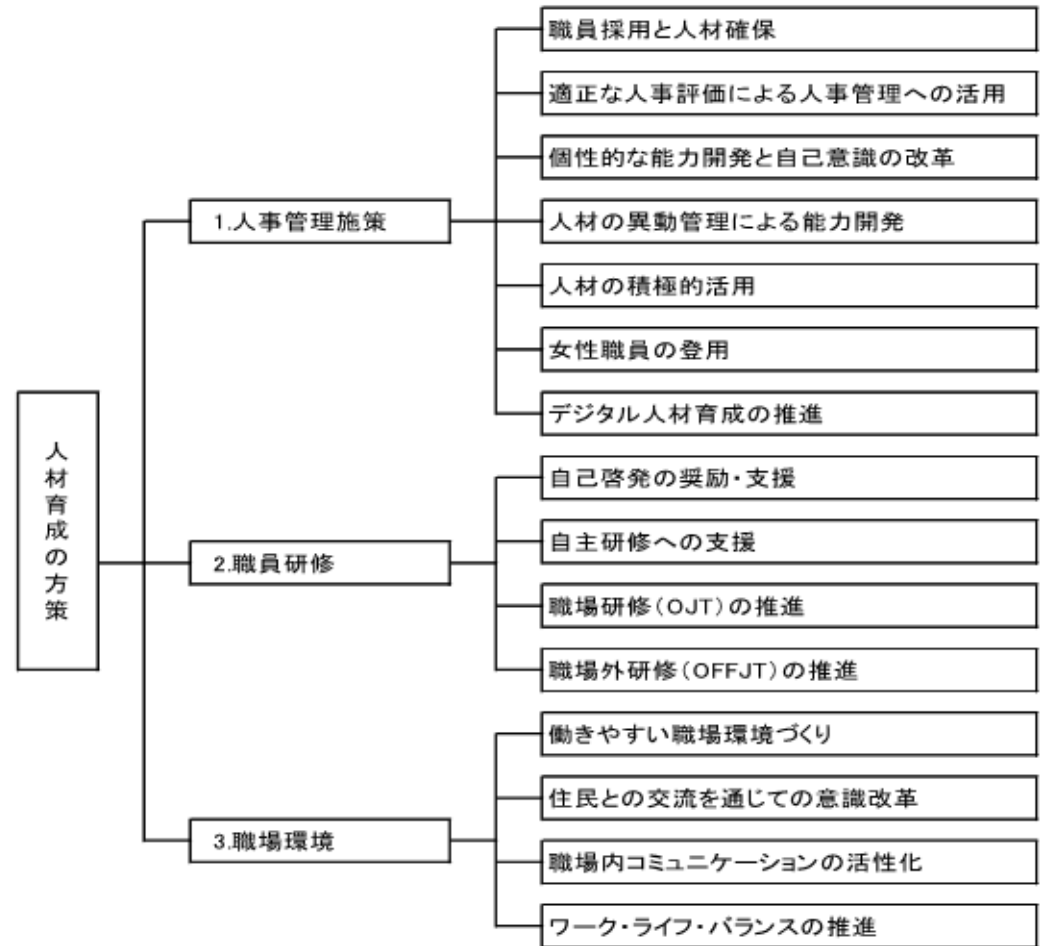
横芝光町においては、平成18年12月に「横芝光町職員人材育成基本方針」を策定し、その後、令和6年3月に改訂を行いました。

本方針では、「人事管理施策」「職員研修」「職場環境」を3つの大きな柱として、職員個々の自己研鑽もさることながら、組織として人を育てる意識・風土の醸成を目指し、各種取組や施策、体制づくりを示しています。

また、令和8年度から新しいまちづくりの指針である第3次横芝光町総合計画がスタートしますので、併せて人材育成基本方針を見直します。

本方針を具体化し計画的に推進するため、横芝光町職員人材育成基本方針実施計画を策定し、人材育成の方策にかかる取組内容を定め、その進行管理を行うことで、目指すべき職員像「協働・創造・地域力発揮」の実現を目指します。

## (2) 人材育成の方策『3つの柱・15の方策』



## 2 第1期実施計画（R6年度・R7年度）に基づく主な取組実績及び成果と課題

### (1) 人事管理施策

#### ① 職員採用と人材確保

具体的な方策	主な取組実績	成果と課題【今後の方向性】
人物重視の採用試験制度の確立	<ul style="list-style-type: none"><li>採用試験の2次試験について、R5年度から集団討議を集団面接に変更。R7年度には集団面接の人数を5～6人から4人に減らし、時間も10分延ばした。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>より人物重視の採用方法を試みた。</li><li>手法は様々考えられることから、継続的な試行が必要。 【継続】</li></ul>
任期付職員の積極的な採用	<ul style="list-style-type: none"><li>R6年度に新たに広報専門官を採用した。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>専門的な知識を有する職員の採用方法として有用。</li><li>現職員以外の新たな採用予定はないため、現職員の十分な活用が引き続き必要。 【⑤で継続】</li></ul>
採用情報の充実	<ul style="list-style-type: none"><li>R6年度町広報紙での募集案内を大きく取り上げた。</li><li>R7年度募集に係る複数の出張相談会に参加した。また、新たにインターンシップ制度を作り、大学生1人を受け入れた。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>採用募集の情報発信に努めた。</li><li>手法は様々考えられることから、継続的な試行が必要。 【継続】</li></ul>

## ② 適正な人事評価による人事管理への活用

具体的な方策	主な取組実績	成果と課題【今後の方向性】
適正な人事評価による人事管理への活用	・人事評価制度は定着し、任用については活用できている。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの運用に留まっていることから、適正な人事評価を行った上で、評価結果を処遇などに反映させる手法の確立が必要。まずは管理職など、対象を絞った上での手法の検討が必要。</li> </ul> <b>【継続・統合】</b>
能力・実績に応じた給与制度の検討	・近隣自治体同様、制度があっても評価結果の反映は積極的に行えていない。	
昇任管理の改革を検討	・近隣自治体同様、制度があっても評価結果の反映は積極的に行えていない。	

## ③ 個性的な能力開発と自己意識の改革

具体的な方策	主な取組実績	成果と課題【今後の方向性】
専門研修への積極的な参加	・R6参加のべ人数（実績）15人。木造・非木造家屋評価事務研修やメンタルヘルスマネジメント実践研修など。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各所属において特定業務に特化した研修への参加は有益。</li> </ul> <b>【継続】</b>

#### ④ 人材の異動管理による能力開発

具体的な方策	主な取組実績	成果と課題【今後の方向性】
異動履歴の管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・例年どおりのことはしているが、途中退職者や休職者も発生しているため、「人事異動に関する方針」などについても見直す要素がないか検討が必要。 【継続】</li> </ul>
人事異動に関する方針に基づく人事異動の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施した。R6行政職(1)（暫定再任用・任期付を除く。）では、93名[退職6名、採用12名、昇任（配置換含）28名、配置換47名]が該当となった。</li> </ul>	
職員希望等調査の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施した。R6提出は73名からあり、このうち希望どおりの配置となった職員は、27名(37%)であった。</li> </ul>	

## ⑤ 人材の積極的活用

具体的な方策	主な取組実績	成果と課題【今後の方向性】
民間経験者などの任用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ R6年度広報専門官を採用した。また、民間経験者を任用するため、採用試験受験資格の年齢要件を「30歳以下」から「35歳以下」に拡大した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ R5年度採用試験(R6. 4月採用分)において年齢要件を拡大したことで、民間経験者の採用者数が増えたが、R7年度採用試験(R8. 4月採用分)においては、近隣自治体も年齢要件を上げたことから、民間経験者の受験者が減った。</li> <li>・ 新規採用の厳しさは年々増すことから、さらに広い視点で人材の活用の検討が必要。</li> </ul>
適正やスキルに合った人事配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施した。R6行政職(1)（暫定再任用・任期付を除く。）では、93名[退職6名、採用12名、昇任（配置換含）28名、配置換47名]が該当となった。</li> </ul>	<p>【継続・再編】</p>
専門職の配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会福祉士と保健師において、同分野・類似分野間での異動を行い、分野間の業務連携により知見を広げている。</li> </ul>	

## ⑥ 女性職員の登用

具体的な方策	主な取組実績	成果と課題【今後の方向性】
男女格差のない人事管理の推進	<ul style="list-style-type: none"><li>・ R6登用率（実績）26.47% （医療職も含む管理職68人中18人） 参考：16.33% （東陽病院職員を除く女性課長職・主幹職（班長職除く）49人中8人（うち課長職0人））</li><li>・ R7登用率（実績）27.27% （医療職も含む管理職66人中18人） 参考：16.33% （東陽病院職員を除く女性課長職・主幹職（班長職除く）49人中8人（うち課長職1人））</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 横芝光町特定事業主行動計画による女性職員の管理職への目標登用率20%は医療職を含めると超えているが、令和6年度からの第3次横芝光町男女共同参画計画及び令和8年度からの特定事業主行動計画(案)において目標登用率が30%(以上)になることから、目標を修正するとともに、継続的な取組が必要。 【継続・拡充】</li></ul>

## ⑦ デジタル人材育成の推進

※「横芝光町DX人材育成」に基づき実施し、別途進捗管理のため省略。

## (2) 職員研修

### ① 自己啓発の奨励・支援

具体的な方策	主な取組実績	成果と課題【今後の方向性】
通信教育等受講への支援の検討	<ul style="list-style-type: none"><li>・デジタル推進室やDX推進チームメンバーが公費負担で年20時間以上の通信教育（eラーニング）を行っている。</li><li>・先行自治体の調査を行ったが、奨励する資格の幅が多種多様であった。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・当町の職員にとって、有用な資格の選定や資格取得奨励方法について引き続き検討が必要。</li></ul> <p>【継続】</p>
資格取得奨励報奨金の検討		
各種研修情報の提供	<ul style="list-style-type: none"><li>・職員への研修情報の提供は都度行った。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・自ら積極的な研修への参加者が少ない。</li><li>・各種研修情報の提供は継続するが、他の研修にかかる方策との重複になるため削除。</li></ul> <p>【統合】</p>

## ② 自主研修への支援

具体的な方策	主な取組実績	成果と課題【今後の方向性】
自主研究グループの育成・支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・先進自治体の調査を行ったが、現行の職員提案制度の共同提案のスタイルでも可能であるため、支援体制は要さない。</li> <li>・DX推進チームのグループを参考にできる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現行制度やツールの活用次第で人材育成に活かせるが、職員への認知が広がっていないため、継続的な後押しが必要。</li> </ul> <p>【継続】</p>
他の自治体職員や民間企業人との交流の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・LoGoチャットUGを活用し、全国の自治体職員とのテーマごとの分科会ルームに参加することが可能となった。</li> </ul>	

## ③ 職場研修（OJT）の推進

具体的な方策	主な取組実績	成果と課題【今後の方向性】
管理監督者層の人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象管理職は、自治研修センターなどの管理職研修に参加した。</li> <li>・全管理職向けにストレスチェックの組織分析結果をもとに職場環境改善研修を実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場環境改善研修での管理職のみでのグループワークが好評だった。研修も含め、同年代が意見交換できる場が必要。</li> <li>・離職防止対策として、新規採用職員に限らず、若年層を含めたサポート体制の検討と試行が必要。</li> </ul> <p>【継続・拡充】</p>
新規採用職員指導担当者制度の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的な指導担当者の選任はしていないが、該当所属において個別に実施している。</li> </ul>	

#### ④ 職場外研修（OFF J T）の推進

具体的な方策	主な取組実績	成果と課題【今後の方向性】
市町村アカデミー・広域共同研修・自治研修センター研修への積極的参加	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ R6参加実績のべ人数(オンライン含む) 市町村アカデミー3人、広域共同研修219人、自治研修センター28人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自ら積極的な研修への参加者は少ない。</li> <li>・ 業務都合や病休などにより、研修予定者の研修取消しが見られた。</li> <li>・ 研修の位置づけが全体的に低くなりつつあることから、庁内研修も含めて積極的な参加の推進体制や研修内容などの工夫が必要。</li> </ul> <p>【継続】</p>
民間シンクタンク研修・民間職場研修・自衛隊体験入隊研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自衛隊体験入隊研修については申入れを行ったが、受入れが不可であった。</li> </ul>	

### (3) 職場環境

#### ① 働きやすい職場環境づくり

具体的な方策	主な取組実績	成果と課題【今後の方向性】
職員健康診断の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員健診を実施した。</li> <li>人間ドックも含め、前年度未受診者に対しての受診勧奨を行った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健診受診率は高いが、特定保健指導受診率が低い ため、継続した推進が必要。 【継続・拡充】</li> </ul>
職員メンタル相談事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施している。Web等外部相談窓口も設置している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>R6ストレスチェック結果の健康リスク値(*)上でのリスクは減少。(R4:86, R5:87, R6:83)</li> <li>(*)ストレスチェックの全国平均を100とした場合、100より上の場合はリスクが高く、100より下の場合はリスクが低い。</li> <li>心身の故障による分限休職者数減少。(R4:8人, R5:10人, R6:6人)</li> <li>心身の故障による病休者は、依然発生しているため、引き続き対応が必要。 【継続・統合】</li> </ul>
メンタルヘルスセミナー等の開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>未受講者に対する動画研修を実施した。</li> <li>管理職向けに職場環境改善研修を実施した。</li> </ul>	
メンタルヘルス不調の未然防止と再発防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスチェックを実施し、高ストレス者に対する面談を衛生管理者が行っている。</li> <li>R6年度はストレスチェックの組織分析結果をもとに管理職向けに職場環境改善研修を実施した。</li> <li>職場復帰支援マニュアルを改定した。</li> </ul>	
ハラスメント対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部の相談員と外部相談窓口を設置し、周知を行った。</li> <li>未受講者に対する動画研修を実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談実績無。</li> <li>カスハラ対策も含めた対応が必要。 【継続】</li> </ul>
過重労働対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理実施した。特に月80時間超になる選挙事務について、業務分担を見直すようにし、特定職員への負担軽減を図った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>R6の千葉県知事選挙では月80時間を超えない調整ができた。引き続き対応が必要。 【継続】</li> </ul>

## ② 住民との交流を通じた意識改革

具体的な方策	主な取組実績	成果と課題【今後の方向性】
行政情報の積極的な発信と情報の共有化の推進	・各課において、住民からの要望や必要に応じ、出前講座や地権者との勉強会などを実施している。	・各分野において引き続き積極的な情報提供が必要。 【継続】
地域活動への職員の積極的な参加を奨励	・地域貢献活動休暇（特別休暇）について調査したが、全国的な導入は見られず、事例は少なかった。業務に支障のない範囲で地域貢献副業活動を許可する事例が多く、当町も同様。	・現行制度の営利企業等従事許可願により対応可能であるため、特別休暇の導入は見送り、地域活動の参加を促す。 【継続】

## ③ 職場内コミュニケーションの活性化

具体的な方策	主な取組実績	成果と課題【今後の方向性】
職場ミーティングの開催	・各課において朝礼又は夕礼を実施している。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事評価面談では、基本的には第1次評価者のみとの面談になり、広がり欠ける。</li> <li>・所属長との1on1ミーティングや同世代ミーティングなど幅広い手法の検討が必要。</li> </ul> 【継続】
業務改善や課題の洗い出し等の話し合う場の設定	・人事評価面談を活用し実施している。	

#### ④ ワーク・ライフ・バランスの推進

具体的な方策	主な取組実績	成果と課題【今後の方向性】
年次有給休暇の取得推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ R6平均年休取得日数（実績）13.6日</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年休の平均取得日数は増加している。（R3:7.2日, R4:12.5日, R5:13.2日）</li> <li>・ 時間外勤務時間数の平均は、全国市区町村平均の1/2以下に抑えられている。</li> <li>・ 働き方改革と業務効率化を図るために引き続き工夫が必要。</li> </ul> <p>【継続・拡充】</p>
時間外勤務等の縮減	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金による地域生活支援応援券配付事業については、課や班を超えた応援体制をとった。</li> <li>・ 各課において時差勤務の利用などを行い、時間外勤務等の縮減を図った。</li> </ul>	
土日祝日の休日出勤の縮減		

### 3 第2期実施計画（R8年度～R11年度）の計画期間と取組の方向性

#### (1) 計画期間

基本方針の実施状況の進行を管理するため、また、第3次横芝光町総合計画前期基本計画の計画期間が令和11年度に終了することから、本実施計画は、令和8年度から11年度までの4か年を計画期間としています。

この第2期実施計画について、毎年度の進捗状況を検証し進行管理を行っていきます。

また、社会情勢、住民の要請の変化や実施状況等を踏まえながら、必要に応じて見直しを図るものとします。

第2期人材育成基本方針実施計画期間：R8年度～R11年度（4年間）

#### (2) 取組の方向性

「横芝光町人材育成基本方針」に掲げる人材育成の方策を具体化するため、また2において示した第1期実施計画の成果と課題を踏まえた【今後の方向性】をもとに、基本的にはこれまでの方策を継続するとともに、職員の採用環境が厳しさを増す中優秀な人材の確保に努めるため、より職員の働きやすさや働きがいをも高めるための工夫や試行を取り入れていきます。

## 4 第2期実施計画（R8年度～R11年度）の取組内容

### (1) 人事管理施策

#### ① 職員採用と人材確保

職員採用に当たっては、知識だけでは測れない能力を見抜き、幅広い視点を持った環境の変化に対応できる人材を確保していきます。

また、人手不足の中で優秀な人材を確保するため、受験対象者や試験内容などの見直しを検討し、実施していきます。

具体的な方策	取組内容
人物重視の採用試験制度の確立	試験内容や面接方法の見直しや、町独自の採用方法も取り入れつつ、より個性や適正を重視した有為な人材を確保する。
採用募集情報の充実	採用、試験、職員の業務等に関する情報の発信等を充実させる。

## ② 適正な人事評価による人事管理への活用

職員個々の適正・能力・実績を正当に評価する方法や評価に見合う適切な処遇などを検討し、職員の意欲とチャレンジ精神を引き出す、公平公正かつ透明性と妥当性のある人事評価制度を実施していきます。

具体的な方策	取組内容
適正な人事評価と評価結果の適正な反映	適正な人事評価を行った上で、評価結果を適正に処遇などに反映させる手法を段階的に確立させるとともに、人事管理の基礎として活用する。

## ③ 個性的な能力開発と自己意識の改革

職員の特長や個性を十分に活かせる能力開発を行っていきます。

具体的な方策	取組内容
専門研修への積極的な参加	多様で高度な専門能力や特定の分野における高度な業務に対応できる能力の養成など、専門的・実務的な知識・技能を習得するため、各種専門研修への積極的な参加を促進する。

#### ④ 人材の異動管理による能力開発

職員の能力、適性の評価方法等、専門性の高い職にある職員の異動のあり方を検討し、能力、適性に応じた人事異動を行っていきます。

また、職員の意欲、適性、能力を把握し、適材適所に異動配置するための履歴を管理します。

具体的な方策	取組内容
異動履歴の管理	職員の意欲、適性、能力を把握し、適材適所に異動配置するための履歴を管理する。
人事異動に関する方針に基づく人事異動の実施	職員の能力、適性の評価方法等、専門性の高い職にある職員の異動のあり方を検討し、能力、適性に応じた人事異動を行っていく。また、「人事異動に関する方針」についても見直しをする要素がないか検討する。
職員希望等調査の実施	定期人事異動の参考とするため、人事異動に関する方針に基づき実施する。

## ⑤ 人材の積極的活用

人材育成をより実効性のあるものにするため、人事管理と連携を図りながら、職員的能力が十分発揮できるよう適材適所の人事配置を行います。

具体的な方策	取組内容
任期付職員等と高齢期職員の活用	高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する任期付職員や、国の地方創生人材支援制度による派遣人材、定年延長・暫定再任用による高齢期職員の知見を有効活用する。
適正やスキルに合った人事配置	人事管理と連携を図りながら、職員的能力が十分発揮できるよう適材適所の人事配置を行う。

## ⑥ 女性職員の登用

女性職員的能力を十分に活かし、女性職員の職域や業務の拡大、研修への参加機会の確保など女性職員的能力開発をバックアップするとともに、施策や意思決定を要する管理職へ積極的に登用していきます。

具体的な方策	取組内容
男女格差のない人事管理の推進	横芝光町特定事業主行動計画に基づき、女性職員の管理職への登用を進める。 【目標：30%以上】

## ⑦ デジタル人材育成の推進

※「横芝光町DX人材育成計画」に基づき実施

様々なデジタル技術を活用して、行政事務の効率化や行政サービスの利便性向上を図っていく職員を育成するとともに、デジタルを使いこなすDXを推進することのできる人材を確保していきます。

## (2) 職員研修

### ① 自己啓発の奨励・支援

職務の円滑な遂行のため、住民ニーズや社会情勢の変化等に十分注意を払い、幅広い視野と知識を養うなど、絶えず自己啓発に努め能力を高めていけるよう支援します。

具体的な方策	取組内容
通信教育等受講への支援の検討	職務遂行に有用な資格又は免許等について幅広く検討した上で、資格等取得に要した経費の一部を支援し、職員の自己啓発を奨励する。
資格取得奨励報奨金の検討	

## ② 自主研修への支援

意欲的な職員の要請に応える目的で、自主的な研修、研究等に対して、情報の提供や相談機能の整備を図り、その成果が施策に反映できるよう支援します。

具体的な方策	取組内容
自主研究グループの育成・支援	意欲的な職員の要請に応える目的で、自主的な研修、研究等に対して、情報の提供や相談機能の整備を図り、その成果が施策に反映できるよう支援する。また、現行制度として活用可能な職員提案制度の周知を改めて行う。
他の自治体職員や民間企業人との交流の促進	当町行政の枠にとらわれない発想の転換等を促す契機となり、多様な経験を町政に反映できるよう交流の促進を図る。また、DXツールを使った他の自治体職員との交流の手法について周知を行う。

### ③ 職場研修（OJT）の推進

管理監督者が中心となって職務の遂行に必要な助言、指導などを行い、職員の育成が意識的、継続的に行えるよう職場研修（OJT）を実施していく。

具体的な方策	取組内容
管理監督者層の人材育成	管理監督職に求められるマネジメント能力の向上を図るため、研修を実施する。
新規採用職員等指導相談担当者制度の検討	新規採用職員や若年層職員の仕事や職場への円滑な適応を図るため、メンター制度なども含めた指導相談担当者の選任について検討し、必要な研修等を実施する。

#### ④ 職場外研修（OFF J T）の推進

時代や環境の変化に即応した実務的、専門的知識や技術を習得するための研修を実施していく。

具体的な方策	取組内容
市町村アカデミー・広域共同研修・自治研修センター研修への積極的参加	職層別に求められる能力の向上や、基本的な知識・技術の習得、また、専門的・実践的な知識・技能を習得するため、各種研修への参加を推進する。
民間シンクタンク研修・民間職場研修・自衛隊体験入隊研修等の実施	専門性の高い知識・スキルや最先端の政策情報の提供、地域課題に対応する研修が実施されているため、職員の能力開発と職場のレベルアップを図るべく、各種研修への参加を推進する。

### (3) 職場環境

#### ① 働きやすい職場環境づくり

職場環境の調査やメンタルヘルスの対応等を行い職員が働きやすい環境づくりを進めます。

具体的な方策	取組内容
職員健康診断の実施と特定保健指導の推進	健康診断の受診推進と未受診者に対する受診勧奨をするとともに、特定保健指導対象者に対して指導勧奨する。
職員のメンタルヘルス対策	こころやからだに不調を感じる職員や仕事等で悩みを抱える職員に対し、早期支援につなげるための相談体制を整える。メンタルヘルスセミナーやストレスチェックの結果などを活用し、職場環境の改善につなげる。
ハラスメント対策の推進	ハラスメントの防止及び排除並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に対応するため、ハラスメント相談員を設置するとともに、職員に対して必要な研修を実施する。また、カスタマーハラスメントについても検討の上、対策を講じる。
過重労働対策の推進	時間外・休日勤務などの状況を的確に把握し、特定職員に負担等がかからないようにする。
職員アンケート等による職場環境改善	働きやすさや働きがいなど職員の意識調査等を実施し、職場の環境改善を図る。

## ② 住民との交流を通じての意識改革

職員が積極的に住民との対話の場に出向き、地域の課題を住民と同じ目線でとらえ、一緒にまちづくりを進めていきます。

具体的な方策	取組内容
行政情報の積極的な発信と情報の共有化の推進	住民にとって利便性の高い情報の受発信に積極的に努め、住民と行政双方の情報の受発信が円滑に行われるよう共有化を図る。
地域活動への職員の積極的な参加を奨励	職員が積極的に地域貢献活動に携われるよう、業務に支障のない範囲で現行の営利企業等従事許可制度を活用し参加を促す。

## ③ 職場内コミュニケーションの活性化

管理監督者が、職員を育成し職場を活性化することを自らの職務と認識し、積極的に能力を発揮できる職場環境を作る姿勢を持つことが必要であることから、これらを踏まえた職場環境づくりを進めます。

具体的な方策	取組内容
職場ミーティングの開催	定期的なミーティングを行い、組織の目的・目標を共有化する。
業務改善や課題の洗い出し等の話し合う場の設定	定期的に1対1で対話（面談）を行い、相手の成長と成果を支援する。 人事評価面談に限らず、所属長との1対1ミーティングや同世代ミーティングなど幅広い手法を検討し実施する。

#### ④ ワーク・ライフ・バランスの推進

全ての職員が意欲をもって仕事に取り組むことができるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進します。

具体的な方策	取組内容
年次有給休暇の取得推進	定期的に休暇を取得できるよう、休暇計画表の作成や気兼ねなく休暇を取得できるような職場づくりを図る。
時間外勤務等の縮減	業務分担の見直し、応援体制の活用等、各課の自主的な取組みを通し、時間外勤務や土日祝日の休日出勤の縮減を図る。また、職員の働き方改革と業務の効率化を図るため時差出勤やテレワークを積極的に活用できるようにするなど、職員が様々な制度を活用した上で、意欲をもって仕事に取り組めるよう環境整備に努める。
土日祝日の休日出勤の縮減	
時差出勤、テレワーク等の積極的活用	