

## 【社会情勢の変化】

## 【行政が対応すべき課題の複雑化・多様化】

## 【地方公務員を巡る課題】

デジタル社会の  
到来などの  
技術革新と実装

- ・ RPAやAIなどの技術活用を通じて行政運営の効率化や住民ニーズへの個別的対応を行える環境が整ってきた中、行政サービス提供体制をどう変革するか。
- ・ 新たに生じてきたセキュリティリスク、住民間のデジタル格差等の問題にどう対応するか。

大規模災害や  
感染症などの  
リスク増大

- ・ 平時には顕在化しないがひとたび発生すれば甚大な被害をもたらす大規模災害、感染症、サイバーテロなどの潜在リスクに対して、平時から体制をどう整備し、また、発生時にはどのように速やかな体制増強、被害最小化を図るか。

少子高齢化の進展、  
生産年齢人口の  
減少

- ・ 高齢化と生産年齢人口減少に伴って見込まれる行政需要増大にどう対応するか。
- ・ 労働力不足・限られた財源等の制約下であっても職員の質と量を確保し、行政サービスの水準を維持するため、どう魅力ある職場にしていけるか。

ライフプランや  
価値観の変化・  
多様化

- ・ 職員のライフプランが多様化し、それぞれの人生における仕事の位置づけが絶対的なものではなくなる中で、公務にやりがいや成長を感じられる人材育成や人事評価とはどのようなものか。
- ・ テレワーク、人材流動化などの外部環境変化に応じて、従来型の職場の何を変えるべきか。

### ○デジタル技術の活用 による生産性等の向上

- ・ 地方圏においてはデジタル人材の確保が困難
- ・ 定型業務のデジタル化により、職員は、職員でなければできない業務に注力

### ○組織や地域の枠を超えた 連携による対応力の強化

- ・ 大規模災害や感染症対策は、個別自治体では困難
- ・ 小規模自治体においては平時においても技術職員等、専門職の確保が困難

### ○人的資源のマネジメントと専門性 の向上による組織力の強化

- ・ 複雑化、高度化する課題への対応に求められる人材を質・量ともに計画的に確保する仕組み

### ○職員の誰もが意欲・能力を 発揮できる働き方の実現

- ・ 働き手のライフプランや価値観の多様化への対応
- ・ 地方公共団体の使命への高い貢献意欲を持ち、地方公務員となる者を確保し、やりがいを持って働き続ける環境を整備

## 求められる地方公務員

- ・ デジタルで代替できない
- ・ つなぐ能力・現場力
- ・ 高度な専門性

人材確保・  
人材育成や  
能力発揮を  
支える仕組み

- (1) 勤務条件や働き方
- (2) 任用形態等
- (3) 人材マネジメント