

## 職員人材育成基本方針の改定について

生産年齢人口の減少、働き手の価値観の多様化、デジタル社会の進展等の社会変化の中で、持続可能でより良い市民サービスの提供に向けて、職員人材育成基本方針を改定します。

### 1 職員人材育成基本方針とは

職員人材育成基本方針（以下、「基本方針」という）は、より良い市民サービスの提供に向けた人材育成の方針として2001年3月に制定し、現在までに4回改定してきました。

（直近2020年3月改定）

2023年12月、総務省「人材育成・確保基本方針策定指針」において、基本方針改定にあたり、人材育成だけでなく、“人材確保”、“職場環境の整備”、“デジタル人材の育成・確保”も検討するよう示されました。

### 2 検討経過

従前の基本方針は、総務省研究会において好事例とされていることから、目指す職員像やわかりやすい表現は継承しつつ、庁内プロジェクト・チームにおいて、職員への意見募集、専門家からのヒアリング等を踏まえて内容の検討を深めました。

### 3 改定内容（別紙のとおり）

- ・新たな基本方針は、「人財ビジョン」として、職員一人ひとりが組織の財産（人財）であることを示していきます。
- ・目指す職員像（「変化を先取りし、市民の目線で考え、果敢に行動する職員」）は、普遍的な内容であることから、従前の基本方針を継承します。
- ・人材育成の根幹として、「市民への約束」や「職員クレド（行動規範）」を新たに位置付けたうえで、職員が自らの実践内容を振り返ることで、市民サービス向上やモチベーション向上につなげていきます。
- ・“人材育成”だけでなく、“人材確保”、“職場環境の整備”、“デジタル人材の育成・確保”についても、各取組が互いに好循環していくことを示していきます。

### 4 今後の取組

- ・新たな基本方針は、2025年4月から実施します。
- ・新規採用職員研修などの各種研修をはじめ、OJTや人事考課育成面談等の多様な手法を用いながら、職員を組織の財産（人財）として大切に育てる風土を根付かせていきます。
- ・カスタマーハラスメント対策や、デジタルに関する知識・スキルを活用した生産性を高める多様な働き方などの職場環境を整備することで、生き生きと働く職員をさらに増やしていき、浜松市役所で働く魅力発信を通じて、次世代の人材確保につなげていきます。