

浜松市職員人材育成・確保基本方針 ～浜松市職員の人財ビジョン～

I
体系

【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

＜市長メッセージ＞ 職員一人ひとりが、浜松をもっと元気に輝かせる人財。経験と研鑽を積み、働きがいを感じながら、豊かな職業人生を共に歩もう。

目指す職員像 に向けた状態	職員の状態	職場の状態	
	心身ともに健康で、志を持ち学び続けることで、ワーク・ライフ・バランスを実現している	「ちょっと教えて！」と気軽に相談できる雰囲気で、職員一人ひとりの学びとチャレンジを通じた成長を支え、やりがいに満ちている	
分野ごとの 方向性	人材育成	人材確保	職場環境の整備
	 現状維持ではなく、 持続的成長 デジタル人材の育成・確保	 職員一人ひとりが 採用エージェント	 生き生きと 働き続けられる職場環境
主な項目	人材育成	人材確保	職場環境の整備
	 階層別研修  課題対応研修  派遣研修  各課主催研修  自主研修  OJT・職場研修  人事考課  配置換え・昇任  顕彰	 浜松市役所の魅力発信  試験方法の多様化  多様な人材の採用  外部人材の活用	 勤務条件  柔軟な働き方の整備  メンタルヘルス向上  ワーク・エンゲイジメント向上

「市民への約束」と「職員クレド（行動規範）」は、人財ビジョンの土台 『志があるから、行動や学びにつながる。』

土台となる 【志】【行動】	志 市民への約束	行動 職員クレド（行動規範）
	私たち浜松市職員は、市役所が市民の皆様の「お役に立つ所」であることを自覚し、市民の皆様と一緒に、浜松をもっと元気なまち、より良いまちにしていきたい。次の3つのことをお約束します。 - 市民の皆様に寄り添って仕事をします。 - 市民の皆様によりわかりやすく説明し、親切・ていねいに対応します。 - 創意工夫しながら、コスト意識とスピード感をもって取り組みます。	【仕事の姿勢】 ①相手の気持ちに真摯に向き合い、信頼関係を築く。 ②現場に足を運び、より多くの情報を集めて、課題の本質をとらえる。 ③地域と一緒に悩み、柔軟に考える。 【対応の姿勢】 ①外見からも好印象で、清潔感のある身だしなみを整える。 ②すぐに気づいて、こちらから先に気持ちの良い挨拶をする。 ③根拠をもとに、読み聞かしやすく、理解しやすい言葉を選び届ける。 【取組の姿勢】 ①仕事を見直すことで、新たなチャレンジに向けて時間を捻出する。 ②知見、経験、人脈を結集させ、課題解決の糸口を見つける。 ③最善の行動を考え、速やかに着手して、税金を大切に使う。

人財ビジョンにおける各分野の主な項目

「人材育成」分野

現状維持ではなく、持続的成長

 ①階層別研修 『レベルアップへの必須アイテム』 職位に応じた能力が獲得できている 【主な取組】新規採用職員研修、新任課長研修、マネジメント能力向上研修	 ②課題対応研修 『スキルアップへのパスポート』 受講後に仕事がスムーズになっている 【主な取組】接遇研修、公務員倫理研修、女性活躍支援研修	 ③派遣研修 『人を大きく育てる新しい世界』 越境で獲得した知識・経験・人脈が仕事に生きている 【主な取組】国等への派遣、外部研修への参加支援
 ④各課主催研修 『みるみるアップ業務スペック』 所管課の知識を伝え、業務の適正な執行につながっている 【主な取組】技術職員向け技術研修、会計事務研修	 ⑤自主研修 『投資するのは“ミライの自分”』 主体的なキャリア形成に向けて、個人の学びを組織が応援している 【主な取組】難関資格等助成、夜間セミナー（持込企画・運営）	 ⑥OJT・職場研修 『人を最も成長させるのは職場での経験』 ワザと想いの着実に継承され、経験の積み重ねで、個人が成長している 【主な取組】プロジェクト・チーム参加制度、OJT実践ハンドブック活用
 ⑦人事考課 『部下への評価は成長のためのエール』 仕事の成果が適正に評価され、人の成長につながっている 【主な取組】メリハリある人事考課、育成面談	 ⑧配置換え・昇任 『巡り合ったこの部署で花開く』 人と組織の成長の機会となっている 【主な取組】庁内公募、高齢期職員の活躍支援、専門性の発揮	 ⑨顕彰 『常にありたい“自分を誇る自分”』 模範となる行動を組織が奨励している 【主な取組】職員表彰（資格取得者等を賞揚）

「人材確保」分野

職員一人ひとりが採用エージェント

 ①浜松市役所の魅力発信 『ミライの同僚たちに採用PR』 地域のこどもたちへ公務の魅力が伝わっている 【主な取組】地域の中高生向けの公務魅力発信
 ②試験方法の多様化 『色々な角度から見出す新たな輝き』 民間等の採用選考動向を適時に取り込んでいる 【主な取組】適性検査等の研究、採用辞退対策の研究
 ③多様な人材の採用 『異なる経験が集う創造的な組織』 新卒だけではなく多様な人材が採用されている 【主な取組】障害者雇用の推進、採用候補者名簿の制度研究
 ④外部人材の活用 『多彩な知見が解像度を高める』 外部人材から専門的知見等が得られている 【主な取組】アドバイザー・フェロー等の委嘱



「職場環境の整備」分野

生き生きと働き続けられる職場環境

 ①勤務条件 『安心できる環境で“仕事と生活”どちらも主役』 安心して働くための環境が整っている 【主な取組】各制度のわかりやすい周知（育児支援ハンドブック等）
 ②柔軟な働き方の整備 『働きやすさが引き出す組織の子カラ』 生産性を高める様々な働き方が整備されている 【主な取組】フレックスタイム（時差出勤）、テレワーク、フリーアドレス
 ③職場のメンタルヘルス向上 『心も笑顔で元気な職場』 ゼロハラスメントへの取組がなされている 【主な取組】メンタルヘルス対策、カスタマーハラスメント対策
 ④ワーク・エンゲイジメント向上 『職場で得られる成長実感』 働きがいを感じながら前向きに能力発揮できている 【主な取組】ワーク・エンゲイジメント指標等の活用



デジタル人材の育成・確保

デジタルに関する知識・スキルは、特定の部署・職員だけが持つべき特殊なものではなく、**全ての職場で上手に利用していく**ことで、生産性を高めながら、より良い市民サービスにつなげます。

① 「DXリテラシー標準」を踏まえたバランスのよい育成メニュー

- 経済産業省が策定した全てのビジネスパーソン向けデジタルスキル等の指針「DXリテラシー標準」で示されている要素について、研修等を通じてバランスよく獲得していきます。
- 階層別研修において、新規採用職員や若手職員向けにはデジタル分野の心構えや利用について学ぶメニューを設定するとともに、管理職向けには職場全体でのデータ利用を促すためのメニューを設定するなど、全庁的にデジタル人材育成を進めていきます。



「DXリテラシー標準」に示されている要素

Why 必要性

社会環境等がどのように変化しているか知り、データやデジタル技術の重要性を理解できる

What 技術・サービス

社会で活用されているデータやデジタル技術に関する知識を深めることができる

How 利用

データ・デジタル技術の活用事例を理解し、留意点等を踏まえて実際に業務で利用できる

Mind 心構え

社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要な心構えを知り、行動を振り返ることができる

② リスキリングなどによる知識等の底上げ

- 世の中で起きているDXの動きや日々生まれる新たな技術などの情報を知ることができるよう、リスキリング※などで全職員のデジタル分野の知識等の底上げを行っていきます。
- ビジネスチャット上でデジタルツール等に関する気軽な相談や知見を共有できるようにすることで、より効率的に仕事を進めていきます。



※リスキリング…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
(出典：総務省「人材育成・確保基本方針策定指針」2023年12月)

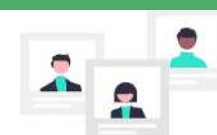
③ 関係部局と連携したデジタル人材育成

- デジタル人材育成は、人事・人材育成部門、デジタル推進部門、企画部門などの関係部局が連携しながら実施していきます。
- デジタル人材育成の取組内容は、個別計画「浜松市DX推進計画」において示します。



④ デジタル人材の確保・登用

- デジタル分野の専門的知見は、フェロー等の外部人材を効果的に活用していきます。
- 今後も増大が見込まれる行政のデジタル人材の需要に対して、庁内で人材育成を進め、知識等を生かせるよう登用していきます。



人材育成のための施策リスト（人材育成マップ）

