

三浦市職員の人財マネジメント基本方針の骨子

1 基本方針の改定理由

- (1) 現行基本方針が策定後17年を経過し、社会情勢の変化に対応した見直しが必要
- (2) 総務省から発出された技術的助言である「人材育成・確保基本方針策定指針」を踏まえた見直しが必要

2 基本方針の構成

総論（第1章～第3章）・各論（第4章・第5章）の5章立てで構成

3 総論の要旨

(1) 本基本方針の3つの性格

- ア 本市総合計画の下位に位置し、その実現を目指して、本市職員の人財に関わる各種仕組みの基本的考え方とその方策について、総合的かつ具体的に定めたもの
- イ 総務省発出の技術的助言に基づき「人材育成基本方針」を定めたもの
- ウ 地方公務員法第39条第3項の規定に基づく研修に関する基本的方針を定めたもの

(2) 本基本方針の目指すもの

- ア 三浦市役所（組織）の将来像

少数精鋭で、担うべき機能が発揮され、地域課題に誠実に対応している市役所

- イ 三浦市が期待し求める職員像

- ① 三浦市の「ひと、もの、まち」を愛し、地域の課題解決に意欲を持って取り組む「あったかいところ」を持った職員
- ② 住民の状況に応じて、「Yesからのスタート」で自ら考え、「シンプル・スピード・サービス」の「3つのS」で行動し、住民に寄り添った支援、各種行政サービスの直接提供を行う職員
- ③ デジタル技術の活用などにより、組織の業務改善や業務効率化、行政サービスの利便性向上に取り組む職員
- ④ 平素から災害を意識し、その対応に使命感を持ち、危機に対して的確に対処する能力の向上に取り組む職員

- ウ 期待し求める職員像を実現するために必要とされる役割及び能力（地方公務員法に規定する標準職務遂行能力）について、職制上の段階ごとにそれぞれ規定するもの

なお、行政職職員の標準職務遂行能力については、総務省発出の技術的助言に準拠

4 各論の要旨

各論は、人財マネジメントの視点に立ち、①人財確保、②人財育成、③適正配置・処遇、④職場環境の整備、の4つの要素を有機的に構成

(1) 人財確保（採用）

行政職職員及び技能労務職職員に係る職員定員管理計画、職員採用方針の見える化、職員採用ホームページの充実、退職者再採用制度の導入、保健人財及び技術系人財の採用試験方法の見直し、デジタル高度専門人財及び防災専門人財の確保についての取組方針を記述

(2) 人事情報を活用した人財育成

- ア OJT、職場外研修、自己啓発、人事評価、人事情報の活用についての取組方針を記載

- イ 職場外研修では、行政職職員共通、保健人財、技術系人財、デジタル人財、防災人財に分けて記述。特にデジタル人財については、役割・育成・確保について詳述

(3) 人事情報を活用した人財の適正配置及び処遇（転任・昇任・降任・給与）

転任（人財育成ローテーション）、昇任及び降任、人事評価結果を活用した給与（昇給及び勤勉手当）処遇についての取組方針を記述

(4) 職場環境の整備

- ア 誰もが働きやすい職場環境づくり、女性職員の活躍推進、障害のある職員の活躍推進、高齢期職員の活用、職員のエンゲージメントの把握について記述

- イ 誰もが働きやすい職場環境づくりでは、心理的安全性のある職場づくり、ハラスメントの防止、職員の心身の健康づくりについて詳述