

## 人財育成基本方針の改定案について（報告）

本市に必要な人財を確保・育成し、すべての職員がやりがいを感じられる、働きやすい職場環境を整えていくため、現行の明石市人財育成基本方針の改定を行い、職員を貴重な人財と考える新たな基本方針案を作成しましたので報告します。

### 1 背景

人財育成基本方針は、これまで2006年に策定された旧方針がありましたが、社会環境や職員の働き方の変化に対応するため、今回、デジタル人財を含む多様な人財の確保や活用、職員のキャリア形成支援、職場環境整備までを総合的に反映した内容に改定します。

### 2 改定後の人財育成基本方針（案）

【資料1】のとおり

### 3 改定の要旨

- (1) 「人材」を「人財」と位置付け、組織の宝として能力を最大限に引き出し、すべての職員が笑顔で働ける職場環境づくりを目指します。
- (2) 副題を「育ち、育てる市役所」とし、市民の幸せと笑顔の実現のため、職員がそれぞれ自律的に成長するとともに、組織としても持続的に発展できる体制を整えることを目指します。
- (3) 大切にしたい価値観として、揺るぎない「やさしさ」、時代に挑む「自律心」、つながりによる「そうぞう」を新たに策定し、各職位に求められる役割・能力を明確にしました。
- (4) タレントマネジメントシステムを導入し、職員の情報を一元管理することで、職員の「採用」「配置」「育成」「評価」を体系的に関連づけ、未来を見据えた組織運営と職員のキャリア形成支援を行います。
- (5) 新人育成、管理職支援、デジタル人財の育成、キャリア形成支援を重点項目とし、組織力のさらなる強化を図ります。
- (6) 面談や交流など、人とのつながりを強化することで、働きやすい職場環境を整備します。

## 4 改定に向けた取り組み

### (1) みらい人財育成プロジェクトチームの取り組み

人財育成基本方針改定にあたっての準備・検討組織として、庁内公募でみらい人財プロジェクトチームを立ち上げ、メンバー13人が1年間活動しました。

チーム内で役割分担し、様々な手法で多くの職員と対話を重ね、職員の現状やあるべき姿、人材育成のあり方について検討し、2025年8月に提言【資料2】をまとめました。

### <みらい人財プロジェクトチームの主な取り組み一覧>

項目	取り組み	内容
1	全職員アンケート	全職員を対象にアンケート実施 (回答者数 1,735名/3,181名)
2	ヒアリング	職員 52名(希望者及び無作為抽出)からのヒアリングを実施
3	ワークショップ	第1回: テーマ「明石市職員がこれから目指す姿について」 (参加者 98名) 第2回: テーマ「新人育成について」(参加者 50名) 第3回: テーマ「管理職の役割について」(参加者 54名)
4	ゆるっと交流会	第1回: 子育て中の職員を対象に実施(参加者 24名) 第2回: 入庁1～3年目職員を対象に実施(参加者 122名) 第3回: 入庁4年目職員を対象に実施(参加者 25名)
5	専門職交流会	技術職員主催の交流会にプロジェクトチームメンバーが参加 福祉職交流会を実施(参加者 30名)

### (2) 提言を踏まえた人材育成基本方針改定案の作成

みらい人財プロジェクトチームの提言を受け、外部有識者からの意見や、課内意見交換会、庁内パブリックコメント、管理職交流研修等を通じた庁内職員からの意見を踏まえて人財育成基本方針案を取りまとめました。

## 5 今後の展開

- (1) 2026年4月より人財育成基本方針を施行し、具体的な施策の実行に取り組みます。
- (2) 動画制作や説明会等を通じて、職員への周知と理解促進を図ります。
- (3) 引き続き職員の声を聞きながら施策の検証と改善を行い、活力ある組織づくりを目指します。