

人材育成基本方針の改定(全体像)

改定ポイント

【改定のポイント】

- ◎職員に浸透する方針にする。
 - ・「求める職員像」を行動特性としてイメージできる。
 - ・「求める能力」を職制ごとにイメージできる。
- ◎人材マネジメントの視点(人材確保、人材育成、適正配置・処遇、職場環境の整備)に立った方針にする。
 - ・職員自ら成長したいという主体的な強い意志の醸成
 - ・組織に貢献するために成長したいという意志の醸成
 - ・上記の意志を有する職員を支える組織としての取組

課題の整理

【アンケート結果から見える課題など】

(概要)

- 職員個々の仕事への意欲や成長への意志はある。
 - ・就職動機の就職後の変化について「市民のための仕事ができる」「地域に貢献できる」「性格・能力が適している」という仕事を通じた実感はポジティブに変化
 - ・多くの職員がやりがいを感じ、スキルアップしたいという職員が多い。
- 組織へ貢献するための成長意志は低い。
 - ・働き続けたい職員が少ない。
 - ・新しいことにチャレンジする風土が少ない。
 - ・昇任に後ろ向き
- 組織としてのアプローチが弱い。
 - ・上司・先輩が部下・後輩に対して指導・育成する行動が不足している。
 - ・新しいことにチャレンジする風土が少ない。
 - ・休暇の取得について周囲が率先して後押しする雰囲気が少ない。

※アンケート結果の詳細は別紙

組織・人材の意義

【第5次府中市総合計画】

○「しあわせ実感！“力強さ”と“やさしさ”のある未来を創造するまち 府中市」の実現

そのために仕事をする

“組織”であり、“職員”

しあわせ実感！

“力強さ”と“やさしさ”のある未来を創造するまち 府中市

府中市に暮らすことや府中市での活動に
しあわせを実感できるまち
を目指す意味を込めています

安全・安心な暮らし、環境の保全、
人と人が認め合い助け合う社会を
「やさしさ」として表現しています

ものづくりを中心とした産業の発展、活気・賑わいのある市街地、
活力あふれる周辺地域、躍動する人づくりを
「力強さ」として表現しています

これからの社会潮流をとうえ
新たな価値や魅力をつくり続けること
を目指す意味を込めています

「まちの将来像」

※(第5次府中市総合計画「しあわせ府中2030プラン」)より

目指す組織

NEW

チャレンジする職員を積極的に応援する組織

・職員がどんなにやりがいを持ち、どんなにすばらしいアイデアを出したとしても、組織がそれを受け入れその職員をしっかりと応援する風土がなければ、職員のモチベーションは下がり組織への貢献意欲はなくなり、結果として「できない理由」ばかりを並べる想像力の不足する職員にしてしまいます。どうすればできるかを考える職員を育成するため、トップマネジメントや管理職マネジメントにより職員のアイデアを誘発させる組織でなければなりません。

・職員が、市役所内部の組織横断的な連携はもとより、市民や企業等の多様な主体と連携してチャレンジするときは、その職員のチャレンジを積極的に応援する組織でなければなりません。

職員の仕事と家庭の両方を大切にできる組織

・市民サービスの向上のためには、すべての職員が、やりがいや充実感を感じながら働くことが大切です。職員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、仕事に注力するためには、職員の子育てや介護などの家庭事情に配慮できる働きやすい組織でなければなりません。

・仕事のやり方などについて、現状維持に留まることなく、職員が業務の円滑化・効率化改善を絶えず考える風土を持つ組織でなければなりません。

目指す職員像

NEW

市民と共にまちの魅力を創出できる職員

共創力

・市民一人ひとりが愛着と誇りを持ち、しあわせを実感しながら府中市に暮らし続けるために、我々は府中市職員として仕事をしています。市民との対話、対話によるニーズの把握、そして行動に移すときは市民や企業・団体等多様な主体をつなぎ、巻き込みながらそれぞれの持つ力を引き出し、まちの魅力を作り出す姿勢が求められます。

自ら学び、果敢にチャレンジできる職員

挑戦力

・仕事を通じて市民に高い満足度を感じてもらうためには、幅広い知識と教養を習得するよう自ら学び続け、何事にも果敢に挑戦しながら、市民サービスをさらに向上させていく姿勢が求められます。

活気あふれる市役所に変革できる職員

変革力

・職員個人が一人ではできることは限りがあります。組織全体を巻き込み、広い視野と柔軟な発想で時代の流れを把握し、市民サービス向上のためのあらゆる活動を活発に行う市役所に変革していく姿勢が求められます。

人材育成基本方針の改定(全体像)

取組の柱

①組織の活性化

NEW

- (具体的取組)
- 幹部会での組織横断的な議論
 - チャレンジを支援する制度の充実(職員提案制度)
 - “改善”を考える組織風土の醸成

②職員の意識改革

NEW

○職位ごとの果たすべき役割

部長級	経営幹部	部を統括し、他部署と連携。持続可能な行政経営の視点で政策を決定。
課長級	課の責任者	課を統括し、職場風土を改革。組織課題を理解し、課のミッションを達成。
主幹等	担当業務責任者	担当業務の責任者として、政策を立案。他部署と調整・折衝、職員育成も。
係長級	係の責任者	係を統括し、業務を進捗管理。課のミッション達成に向け係員を指導。
主任	業務リーダー	実務遂行上のリーダーとして、業務を円滑に処理。業務担当者を指導。
主任主事等	業務担当者	業務担当者として、業務を正確・迅速に処理。丁寧な市民への対応・説明。

○職位ごとに求められる能力

	(概念化能力)	(対人関係能力)	(業務遂行能力)
部長級			
課長級	課題対応力	責任感・公正性	効率化
主幹等	判断力	コミュニケーション力	先見性
係長級	企画・立案力	説明力・調整力	進捗管理(計画的な業務遂行)
主任	組織統率力	指導力・育成力	業務改善力・情報整理力・知識の習得力
主任主事等	構想力	信頼関係構築力	未経験分野への挑戦・粘り強さ

③人材確保・育成

- (基本的な考え方)
- 次のことを常時意識し、行動し続ける職員を採用・育成
- ・住民の福祉の増進を図る
 - ・最少の経費で最大の効果を挙げる
 - ・全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する
 - ・職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念する

- (具体的取組)
- 採用 NEW
 - ・採用試験の志望者への情報開示
 - ・面接試験
 - 人事配置
 - ・サポーター制度
 - ・異動希望調査
 - ・ジョブローテーション
 - ・人材のマッチング NEW
 - 人事評価制度
 - キャリア形成支援 NEW
 - デジタル人材の確保・育成 NEW
 - その他専門人材の確保・育成 NEW

④働きやすい職場環境づくり

NEW

※特定事業主行動計画による取組の促進

- (具体的取組)
- 職員の意識改革
 - 職員の子育て・介護支援
 - 女性職員等の活躍推進
 - 時間外勤務縮減・年次有給休暇の取得促進

⑤研修

- (研修体系)
- 自己啓発(自主研修)
 - OJT(職場内研修)
 - Off-JT(職場外研修)

(研修体系イメージ) NEW

	自己啓発(自主研修)	OJT(職場内研修)	Off-JT(職場外研修)
			(階層別) (能力向上) (意識改革)
部長級			管理者研修
課長級	・読書		管理者研修
主幹等	・通信教育の受講	・サポーター制度のサポーターによる新人への指導や助言	管理者研修
係長級	・大学等への通学	・係長、主任などからの日常業務を通じた指導や助言	監督者研修
主任	・資格取得	など	主任研修
主任主事等	・ボランティア活動		中堅研修
	・自主研修グループ参加		初任者研修
	など		基礎(法務・文書等)
			実務(税務・DX等)
			技術(「ミニ」コミュニケーション・ナッジ等)
			マネジメント力向上
			リーダー研修
			モチベーション向上

- (研修プログラムの視点) NEW
- ✓第5次府中市総合計画に掲げる政策課題に対応する人材を育成
 - ✓特に次の2点を全職員が行うことができるように育成
 - 横断的目標「選ばれるまち」ふちゅうの実現
 - ・戦略的なシティプロモーションの実現
 - ・首都圏等における情報発信の強化
 - ・市民の誇りに裏付けされた「オール府中」の情報発信
 - ・府中市ファンの拡大推進
 - 将来像を実現するための行政経営の方針
 - ・成果志向の戦略構築と実効性のある施策マネジメントシステムの構築
 - ・持続可能で質の高い行政サービス提供のための行財政基盤の再構築
 - ・組織のパフォーマンス向上に向けたマネジメントシステムの改善
 - ・地域・市民との協働体制の再構築