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。
- ・昇仟に後ろ向き
- ○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

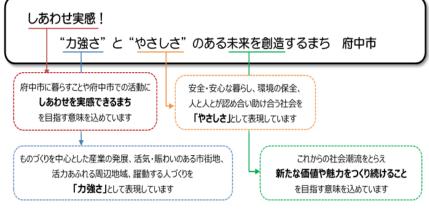
組織・人材の意義

【第5次府中市総合計画】

〇「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"



「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

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する組織

- ・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

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

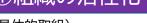
変革力

・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



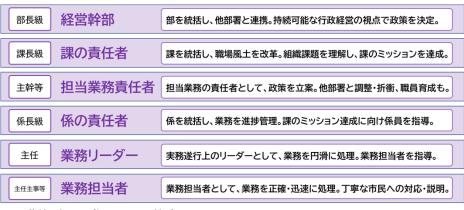
- (具体的取組)
- ○幹部会での組織横断的な議論
- 〇チャレンジを支援する制度の充実(職員提案制度)
- 〇"改善"を考える組織風土の醸成

②職員の意識改革

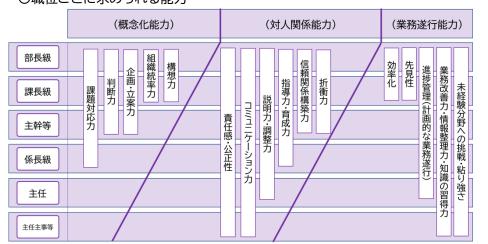


NEW

○職位ごとの果たすべき役割



〇職位ごとに求められる能力



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▼
- ・採用試験の志望者への情報開示
- ·面接試験
- 〇人事配置
 - 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
- 〇人事評価制度
- 〇キャリア形成支援 www
- ○デジタル人材の確保・育成▼▼
- ○その他専門人材の確保・育成が破

④働きやすい職場環境づくり ☆

※特定事業主行動計画による取組の促進

(具体的取組)

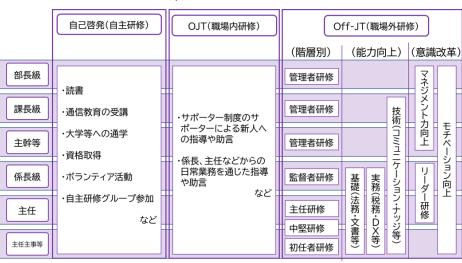
- ○職員の意識改革
- ○職員の子育て・介護支援
- ○女性職員等の活躍推進
- ○時間外勤務縮減・年次有給休暇の取得促進

⑤研修

(研修体系)

- 〇自己啓発(自主研修)
- OOJT(職場内研修)
- OOff-JT(職場外研修)

(研修体系イメージ)



(研修プログラムの視点)

- √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