

方針 3

人財を活かした行政経営

限られた人員で目標を実現していくためには、着実な成果を生み出す職員一人ひとりの高い能力と、それを活かせる職務環境が求められます。

常に公務員としての倫理観と使命感を持ち、市民の立場で考え、判断、行動のできる人財を育成するとともに、適材適所に配慮した職員配置を行い、人財を活かした行政経営を進めます。

現状と課題

- 地方分権改革が進む中で、本市が主体となって行政サービスの提供に取り組む場面が増えています。
- 今後、これまで以上に個々の職員が公務員としての意識と責任を持って職務に取り組むことが求められます。
- 多様化、複雑化する市民ニーズに応えながら、様々な行政課題に的確に対処していくためには、体系的かつ実践的な研修の実施などを通して、職員の能力を高めていくことが大切です。また、自ら政策を提案し、その実現に向けて取り組むことのできる職員も求められます。
- 行政活動の効果を高めていくためには、年齢や性別、経験年数に関わらず、職務に必要な能力を持った職員の配置が求められます。
- また、職員個々の能力と実績を適正に評価していくことも大切です。

取り組み方針

職員の能力向上

- 様々な市民ニーズへの確かつ迅速に対応できるよう、専門知識や企画力、実行力のある職員を育成します。また、職員による新たな施策や業務改善への提案などを推進します。
- 法令の遵守、社会的規範の尊重など公務員として必要な倫理意識の徹底を図り、職員としての信頼性を高めます。
- 職員一人ひとりが自己の能力を高めることができるよう、外部研修機関への派遣やより実践的な職場内研修など様々な研修の充実に取り組み、職員育成マネジメントを確立します。

職員の意欲を高める職員配置

- 個々の職員の適性と能力に応じて適材適所の職員配置を行い、また、民間企業での経験や専門知識を有する者などについても積極的な採用を進め、組織の活性化を図ります。
- 職員が意欲的に仕事に取り組み、その能力を最大限に発揮することができるよう、公平性や客観性の高い人事評価システム*を適切に運用します。



*人事評価システム……職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力や、挙げた業績による勤務成績の評価について、一定の基準により体系的に実施するしくみのことです。

