

方針 3

人財を活かした行政経営

市民を笑顔にする一つひとつの取り組みの根底には、それを支える一人ひとりの職員がいます。

質の高い行政運営に向けては、職種を問わず、職員の能力や意欲の向上を図り、実力を最大限に発揮できる環境を整えるとともに、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を支え、心身ともに健康で働き続けることができる体制としていくことが重要です。常に公務員としての使命感と倫理観を持ち、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、適切な職員配置等を行い、人財を活かした行政経営の推進に努めていきます。

現状と課題

- 生産年齢人口の縮小に伴い、将来にわたって資質ある職員を安定的に確保していくことが、課題となってきました。
- 国による地方創生や分権改革の取り組みの推進により、市が主体的に政策決定や、行政サービスの検討を行う状況となっています。複雑化する行政課題や市民ニーズへの適切な対応が求められる中では、多様な人財を安定的に採用していくことが重要です。
- 市職員には、一人ひとりが高い使命感と倫理観を持ったうえで、ニーズに即した職務の遂行という実績により市民からの信頼を得ていくことが不可欠であり、持続可能な行政経営という観点からも、その重要性はますます高まるものと考えられます。
- 職員が能力を十分に発揮できるよう、また、多彩な人財が本市での活躍を希望するよう、職場環境の充実に努めていくことが重要です。



職員研修の様子

取り組み方針

資質の高い職員の採用

- 幅広い年齢層から、より多様な人財を確保できるよう、民間企業等での経験や専門知識等の有無なども考慮しながら、人物重視の職員採用を進めていきます。
- 市職員となることを希望する人がキャリアデザイン*を描きやすいよう、行政職員として経験できる業務の素晴らしさや職場環境など、本市で働くことの魅力について積極的に発信していきます。

職員の能力向上

- 研修や職場内での業務遂行を通じ、市民ニーズを十分に汲み取り、適切な行政サービスに結びつけていく主体性をもった職員を養成していくほか、職員による業務改善等の提案制度を積極的に運用していきます。
- 個人情報を取り扱う立場であるなど、市職員には特にコンプライアンス*の徹底が求められます。公務員としての強い使命感と倫理観を持ちながら、良質なサービスを提供することで、市民から信頼される職員となるよう、人財育成を進めます。
- 一人ひとりの職員が、時代や社会情勢等の変化を意識するとともに、自己の能力を高めていけるよう、外部研修機関を活用するとともに、職場内研修等の充実を図りながら、職員育成マネジメントを推進していきます。

職員の意欲を高める配置・環境づくり

- 管理的地位も含め、職員一人ひとりの適性や能力が最大限発揮される適材適所の職員配置を進めることにより、業務の効果的かつ効率的な遂行につなげていきます。
- 年齢や性別、経験年数を問わず、能力や成果に基づいて客観的に行う人事評価制度を運用し、職員の意欲をさらに高めていきます。
- 職員の健康管理や執務環境の改善を進めるほか、ワーク・ライフ・バランスの浸透を図るなど、組織内部の「人の健康」づくりにも取り組むことで、職員の能力を引き出し、業務遂行の効果と能率を高めていきます。

*キャリアデザイン……自分の職業人生について、自ら主体的に構想し計画を立てていくことをいいます。
*コンプライアンス……一般的に法令順守を意味します。

