

第2章 目指すべき職員像

1 目指すべき職員像

社会環境が急激に変化する中、その社会の変化に柔軟に対応し、地域課題を市民の理解を得て解決していく能力が職員一人ひとりに求められています。そこで、これからはどのような人材が必要とされるのかを示すことで人材育成の目標とします。

(1) 誠実で、情熱と向上心、柔軟性を兼ね備えた職員

- ・著しい社会の変化の中において多様化する公共課題に向き合っていくために、高い目標に向かって意欲的に取り組み、どんな場面でも誠意ある姿勢で柔軟に対応できる職員

(2) 常に、今よりもっとよい市民サービスができないかを考え、実行できる職員

- ・市民との協働の手法などを行政運営のなかに取り入れ、市民に対して説明責任を果たせるとともに、市民が求めているものを市民の立場から考えることができる職員
- ・そのためには、自分は何をすればよいかを的確に判断し、実行できる職員

(3) 高度な専門知識を備え、業務に積極的に取り組むことのできる職員

- ・複雑化する行政課題に対応するために、自己啓発に強い意欲を持ち、専門的な知識を得るよう心がけ、業務を遂行するにあたっては、自ら考え積極的に行動する職員

(4) 経営感覚とコスト意識を兼ね備えた職員

- ・市の厳しい財政状況と市の収入の基本となるものは市民の税金であることを常に意識しながら、最小の経費で最大の効果を上げることができる職員
- ・施策を展開するにあたっては、将来の財政状況を見据えた効果的な推進を図れるような経営感覚を備えた職員

(5) 市民・職員から信頼される職員

- ・市民ニーズや地域課題に的確に対応し、解決できる行政のプロとして市民から信頼される職員
- ・組織の一員としての自覚と責任を持ち、必要に応じて同僚等に的確なアドバイスができるなど上司・同僚・後輩から信頼される職員

2 必要な能力・意欲・意識

目指すべき職員像に近づくために求められる能力・意欲・意識は多岐にわたります。職員一人ひとりが個々の不足しているものを認識し、自己啓発や研修、職場での実践を通して能力の向上に努め、また、市として計画的な人材育成に基づき必要な能力を育成していく必要があります。

必要な【力】	内容
決 断 力	問題や状況を把握し、正しい理解のもとで適切かつ迅速な決断をすることができ、不測の事態に遭遇しても臨機応変な決断ができる
統 率 力	リーダーシップを発揮し、信頼と支持を得ることができる
政 策 立 案 力	社会全体を見据え、広い視点で市の取り組むべき最善の方法について判断するとともに、創造的思考をもって、政策を明確に示し、形成できる
指 導 育 成 力	適切な指示、指導、助言を行い、部下等の能力を向上させることができる
折 衝 力	広い視野を持ち、横断的な課題解決、政策形成、庁内・庁外ともに総合調整ができる
知 識	職務遂行に必要な知識や技能を有し、有効活用するとともに、業務を適切に処理し、情報管理ができる
判 断 力	困難が生じたときも、状況に応じ、適切な判断ができる
理 解 力	職務内容や指示等を正確に理解できる
接 遇	相手の立場に立った対応や、簡潔で明快な説明ができる
経 営 ・ 管 理 力	課題を見出し、広い視野で効率的に職務を遂行でき、部下に指示できる
問 題 解 決 力	臨機応変な判断と行動により、問題を適切に解決できる
環 境 整 備 力	協力体制、チームワークを大切にし、周囲への目配り、気配りができる 良好な職場環境整備、組織風土改革に努めることができる
構 想 力	課題を的確に抽出・分析し、豊かな発想で考えをまとめ上げることができる
目 標 管 理 能 力	組織目標・執行方針を明示または十分理解し、目標に対する適切な進行管理を行い、達成に向け職務を遂行することができる
情 報 活 用 力	必要な情報を積極的に収集、提供し、知識の向上に努めることができる
適 応 力	社会環境の変化に対し、冷静かつ柔軟に対応できる
職 務 遂 行 力	目標の達成に向け努力し、与えられた職務を確実に遂行できる
コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン 力	意思や情報を相手に的確に伝えることができる
必要な【意欲・意識】	内容
責 任 感	職員としての自覚を持ち、困難な場合でも責任回避せず、職務を遂行できる
積 極 性	失敗を恐れず、チャレンジ精神を持って自ら進んで行動できる
規 律 性	全体の奉仕者として自覚を持ち、服務規律を遵守して行動できる
協 調 性	上司や同僚等との意思疎通・連携を図り、自発的に担当業務以外にも協力できる
柔 軟 性	時代や環境の変化に対応できる姿勢がある
自 己 啓 発 意 欲	能力や知識の向上に対し貪欲で、常に自分を高める努力をしている
コ ス ト 意 識	市民ニーズを的確に把握しながら、事業を効果的、効率的に遂行する意識がある

※網掛け部分は人事考課制度の評価要素と同じ項目です。

3 階層ごとの役割と求められる能力

職層ごとに求められる役割や能力は異なります。

職員は各職場において職層や職務経験に応じた業務をまかされており、職員一人ひとりが自分に与えられた役割を認識し能力を十分に発揮する必要があります。その役割と能力及び意欲・意識を階層ごとにまとめると次のようになります。

【職層ごとに求められる役割】

部長級	部及び組織を越えた横断的政策課題本部の統括責任者 広い視野、高い見識を持ち、管理運営を行う。目標達成のため、執行方針を示すとともに中長期的な視点に基づき、政策形成、総合調整、政策評価を行う。
課長級	課等の統括責任者 目標達成のため、組織内の体制づくり、業務管理を行う。部長を補佐し、政策形成や評価を行う。また、状況の変化に的確に対応し、他部門との調整や方針変更を行う。部下職員に適切に方向性を示し、指導育成を行うとともに、組織の活性化や改革を図る。
課長補佐級	課等の所管事務の調整者 課長を補佐し、所属目標の進行管理を行う。
係長級	係所管事務の責任者 (共通) 係の業務に精通し、管理・改善を行う。部下職員を指導育成し、良好な職場環境の整備に努め、所管事務の円滑な遂行を図る。高度な実務知識を活かし、目標達成のため具体的な施策を企画立案するとともに、実施に向け主体的に行動する。
主任級	担当業務に関する高度な専門知識、技術を有し、的確に業務を遂行する。係長を補佐し、後輩職員をサポートを行う。常に問題意識を持ち、積極的な課題解決に努める。目標に関する具体的な施策の立案や、必要な業務改善の提案を行う。
主事級 (技能労務職含む)	担当業務に関する実務知識を深めるとともに、所属係の目標を理解し、実現に向け協力し、職務を遂行する。常に積極的な自己啓発に努め、問題意識を持って取り組む。職場内への報告・連絡・相談を適切に行い、必要な情報を積極的に収集・活用する。

【職層ごとに求められる能力、意欲・意識のイメージ図】

上位の職層の職員は、下位の能力については、備わっているというイメージです。

※網掛け部分は人事考課制度の評価要素と同じ項目です。

