

# 1. めざす職員像、めざす職場環境、めざす組織風土

## (1) めざす職員像

これからの地方自治を担う自治体職員は、従来の延長線上で大過なく仕事をこなしていくだけの職員では許されません。全体の奉仕者という公務員としての使命感・倫理観を持ち、広い視野と柔軟な発想・豊かな人権感覚で、人・物・金・情報や地域資源のマネジメントを通じ、「自治をすすめる」という熱意と能力を備えた職員です。

### 本市がめざす職員像

#### 市民に信頼される職員

- (1) 市民の暮らしとまちを大切に考える。
- (2) 公務員としての自覚と市民の視点の両方を持ち、誠実・公正に仕事をすすめる。
- (3) 仕事の目的や内容を分かりやすく説明することができる。

#### 行動する職員

- (1) 社会環境や市民ニーズの変化を感じ取る。
- (2) どのような業務担当になっても、問題意識をもって仕事をする。
- (3) チャレンジ精神と緻密な企画力を持ち、改善・改革をめざして実行する。

## 「めざす職員像」の実現に向けて必要な資質・能力

このような職員になるには次のような資質と能力が求められます。

### 「市民に信頼される職員」をめざして

#### 必要な意識・姿勢

強い使命感・責任感  
高い倫理観  
(公正・公平な姿勢)  
豊かな人権感覚  
安全への配慮  
協調性  
親切的な市民対応

#### 必要な能力

市民対応能力  
・コミュニケーション能力  
・豊かな表現力  
・説明能力

### 「行動する職員」をめざして

#### 必要な意識・姿勢

熱意、誠実さ  
深い洞察力  
広い視野  
チャレンジ精神・元気

#### 必要な能力

職務遂行能力  
・専門的な知識・技能  
・事務処理能力  
  
政策立案能力  
・緻密な企画力  
・柔軟多角的な発想力  
  
行動力・実践力  
情報活用能力

## 役割に応じて求められる資質・能力

管理監督職の職員には、職責や役割に応じて対外的な調整力や経営感覚・管理能力といった能力も求められます。

階層	一般職	監督職 (主査・係長・主幹)	管理職 (課長補佐・参事・課長・次長)	管理職 (理事・部長)
役割に応じて必要な資質・能力				
すべての職員に必要な資質・能力	<p><b>「市民に信頼される職員」</b> をめざして</p> <p>強い使命感、責任感                      高い倫理観（公正・公平な姿勢）                      豊かな人権感覚                      安全への配慮                      協調性                      親切的な市民対応</p> <p>市民対応能力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーション能力</li> <li>・豊かな表現力</li> <li>・説明能力</li> </ul>			
	<p><b>「行動する職員」</b> をめざして</p> <p>熱意、誠実さ                      深い洞察力                      広い視野                      チャレンジ精神・元気</p> <p>職務遂行能力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門的な知識・技能</li> <li>・事務処理能力</li> </ul> <p>政策立案能力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・緻密な企画力</li> <li>・柔軟多角的な発想力</li> </ul> <p>行動力・実践力                      情報活用能力</p>			
階層	一般職	監督職 (主査・係長・主幹)	管理職 (課長補佐・参事・課長・次長)	管理職 (理事・部長)
階層ごとの役割	的確な業務遂行 課題発見と改善工夫の 提案	業務の進行管理 部下の育成指導 事務事業の企画立案	所管課の事務事業の運営 と総括 部下育成指導と職場管理  所管課の事務事業の策定 と実施にむけた調整	施策方針の実現 (総括する) 部下育成指導と組織管理  全庁的な政策形成、方針 決定への参画

## (2) めざす職場環境

職場は仕事をすすめながら行政サービスを提供していくとともに、職員一人ひとりを支え、育てる場でもあります。

職員は一日の多くの時間を職場で過ごします。仕事の与えられ方・すすめ方、上司や同僚の仕事に対する姿勢や態度、職場の雰囲気や慣行(慣わし)は知らず知らずのうちに人材育成に影響力をもっています。

職種や性別・障害・国籍・世代などの壁がなく、職員が意欲と誇りをもって存分に能力を発揮し、質の高い行政サービスを提供できるよう、お互いに切磋琢磨しあうチャレンジ精神の旺盛な職場をめざします。

### 「チャレンジ精神の旺盛な職場」とは

#### 所属長が

- (1) 職場の課題や目標について明らかにし、リーダーシップを発揮する。
- (2) 仕事に関する情報を部下と共有する。(風通しのよい職場)
- (3) 仕事や研修を通じて部下を育成する。

#### 職員が

- (1) 職場の目標を理解し、役割意識をもって、規律を守り、自らの仕事を責任をもってやり遂げる。
- (2) 仕事や行政サービスの向上について活発に議論を行い、業務の刷新・改善に意欲的に取りくむ。
- (3) 自発的な取り組みを尊重し合い、仕事の中にプラ・ドゥ・シを明確に位置付ける。
- (4) お互いに信頼し、切磋琢磨しあう。

## (3) めざす組織風土

職員の意欲・能力が集大成して組織の活力となりますが、一方、活性化された組織の中で職員はやる気を起こし、やりがいを感じることができます。

組織には、その組織が何を重要視しているのか(価値観)、どういう考え方をしているのか(思考方法)、どういう仕事の進め方・与え方をしているのか(きまり、ルール)といった組織風土ともいえるものがあります。これらは職員の意欲・能力・ものの考え方・態度・行動様式等に見えない影響を与えます。

組織の目標が明確で、所属間・職員間に周知されており、所属どおし・職員どおしが協力しあい仕事を通じて自己実現し得る活気に満ちた組織風土を醸成します。

### 本市がめざす組織は

- (1) 組織の目標が明確で、すべての所属・職員に認識されている。
- (2) 縦・横の連絡調整がとれ、互いに協力しあう。
- (3) 情報が所属間・職員間で共有されている。
- (4) 所属間で相互に影響しあい、向上心を刺激しあう。
- (5) 人材を育てていくことを重要視する。
- (6) 職員の自己実現と組織としての目標達成の両方をめざす。