

船橋市人材育成基本方針

～市民全体の満足度を高めるために～



平成27年4月

(令和4年4月 一部改訂)

目 次

1. 改訂の目的 . . . 1 頁
2. 人材育成の目的と求められる職員像 . . . 2 頁
3. 人材育成の進め方 . . . 5 頁
4. 人材育成の推進に向けて . . . 6 頁

1. 改訂の目的

船橋市では、平成14年に策定した「船橋市職員・職場変革基本方針」に基づき、職員・職場変革全体の理念と人材育成の理念のもと、制度改革、風土改革、人材育成に取り組んできました。

平成26年5月14日に改正地方公務員法が公布され、今後、本市においても人事評価制度が導入されることから、期待される人材像を職員にわかりやすく明示するために、「船橋市職員・職場変革基本方針」を人材育成を主眼とする「人材育成基本方針」に改訂いたしました。

また、平成24年度からスタートした後期基本計画では、今後も、社会経済情勢の変化や、複雑・多様化する市民ニーズに対してこれまで以上にきめ細やかな対応が求められていることに加えて、少子・高齢社会や分権型社会に向けた改革により、行政需要は拡大し、厳しい財政状況が続くことが見込まれています。

こうした状況の中、質の高い行政サービスを将来にわたって持続的に提供するためには、継続的な組織の見直しや職員の資質・能力の向上を図り、環境の変化に適切に対応した自立的な行政運営を進めるとともに、事務事業の合理化等、継続的な行政改革を推進し、限られた行政資源を効率的かつ効果的に運用することが必要とされています。

今回の改定では、「人」「物」「金」「情報」といった限られた行政資源の中で、最も伸びしろが大きいと言われる職員の能力を最大限に引き出すことも目的としています。

また、改訂に当たっては、人こそが最大の経営資源であるという認識の下で、方針策定時における基本的な考え方を踏襲しながら、職員がやりがいを持って、その能力を遺憾なく発揮することができるよう、今後新たに取り組むべき人材育成の方策や人事制度についてアクションプログラムも新たに決めました。

2. 人材育成の目的と求められる職員像

人材育成の概念図

人も まちも 輝く 笑顔あふれる 船橋 の実現

市民全体の満足度を高める

質の高い行政サービスの提供
(将来にわたって持続的に提供する)

組織力の向上

職員の成長

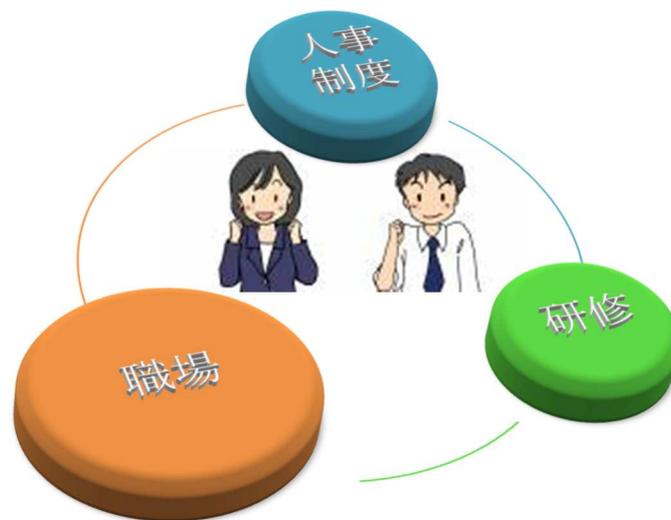
(4つの求められる職員像に近づいていく)

強い使命感と高い
倫理観を持つ職員

良好なコミュニケ
ーションがとれる
職員

自主的に考え行動
できる職員

持てる力を遺憾な
く発揮できる職員



人材育成は、船橋市が組織全体で取り組むべきものです。人材育成の大きなウェイトを占める「職場での仕事経験や指導、助言、相互の学び合いによる育成」と「研修」「人事制度」による育成が相乗的に効果を生み出せるように取り組んでいきます。

人材育成の目的～市民全体の満足度を高める～ とは。

職員の資質・能力の向上を図り、質の高い行政サービスを将来にわたって持続的に提供することで、市民全体の満足度を高め、本市のまちづくりの目標である「人も まちも 輝く 笑顔あふれる 船橋」を実現します。そのためには、下記のとおり求められる職員像を明確にし、人材育成の進め方を職員に示すことで、職員自身の意識改革、意欲の向上を図り、職員がやりがいをもって、その能力を遺憾なく発揮することが、組織力を向上させ、質の高い行政サービスの提供につながると考えました。

4つの求められる職員像とその具体的なイメージを次のように示しました。

① 「強い使命感と高い倫理観を持つ職員」

イメージ

- ・規律を守る
- ・市民のために働く意識を持つ
- ・コスト意識を持つ

② 「良好なコミュニケーションがとれる職員」

イメージ

- ・笑顔で挨拶ができる
- ・報告・連絡・相談ができる
- ・自分の考えを伝えることができる
- ・他者の話に耳を傾けることができる
- ・わかりやすい説明ができる

③ 「自主的に考え行動できる職員」

イメージ

- ・パイオニア精神とチャレンジ精神を備えている*
- ・問題意識を持ち課題を発見できる
- ・情報収集・発信できる
- ・臨機応変に対応できる

④ 「持てる力を遺憾なく発揮できる職員」

イメージ

- ・自己研鑽できる
- ・粘り強くあきらめない
- ・労を惜しまず努力する
- ・心身ともに健康

* パイオニア精神とチャレンジ精神

既存の発想にとらわれず、前例のないことや未知の領域に、勇気を持って切り込んでいくこと

各階層に求められる職員像・能力

| 階層 | 求められる職員像 | 階層において特に必要とする能力・意識 | 人材育成室の研修 |
|-----|--|---|--|
| 一般職 | <ul style="list-style-type: none"> ① 船橋市職員としての誇りを持ち、強い使命感と高い倫理観を持つ職員 ② 周囲関係者と良好なコミュニケーションがとれる職員 ③ 自らの業務における課題発見・問題解決する政策形成能力を有し、自主的に考え行動できる職員 ④ 組織目標に基づいた自分の業務について、持てる力を遺憾なく発揮できる職員 | <ul style="list-style-type: none"> ①職員としての使命感・倫理観 ①コスト意識 ②接遇能力（マナー対応） ②コミュニケーション能力・市民協働意識 ③問題意識、業務改善能力 ③企画立案能力、行動力 ④自分の業務に責任を持ち、計画的かつ効率的に遂行できる能力 | <ul style="list-style-type: none"> ○新規採用職員研修 ○採用2年目研修 ○採用3年目研修 ○主任研修 ○チューター研修 |
| 監督職 | <ul style="list-style-type: none"> ① 強い使命感と高い倫理観を持ち、強いリーダーシップで所属を運営できる職員 ② 周囲関係者と良好なコミュニケーションがとれ、部署内及び庁内外の調整を円滑に進めることができる職員 ③ 担当業務についての企画・立案と計画的な進行管理をするため、自主的に考え行動できる職員 ④ 後輩・部下を計画的に指導、育成するため持てる力を遺憾なく発揮できる職員 | <ul style="list-style-type: none"> ①監督職としての使命感・倫理観 ①リーダーシップ ②コミュニケーション能力、市民協働意識 ②傾聴能力 ③業務管理能力 ③業務改善能力 ③豊かで柔軟な発想力 ③企画立案能力 ④部下（後輩）育成、活用力 | <ul style="list-style-type: none"> ○新任リーダー研修 ○2年目リーダー研修 |
| 管理職 | <ul style="list-style-type: none"> ① 強い使命感と高い倫理観を持ち、強いリーダーシップで所属を運営・経営できる職員 ② 周囲関係者と良好なコミュニケーションがとれ、困難な課題を解決するため、組織内外との調整を進め、合意を得ることができる職員 ③ 時代の変化に対応した広い視野と経営感覚を持ち、課題を先送りせず、解決に向け自主的に考え行動できる職員 ④ 職員の能力や実績を適正に評価し、部下を計画的に指導、育成するため持てる力を遺憾なく発揮できる職員 | <ul style="list-style-type: none"> ①管理職としての使命感・倫理観 ①リーダーシップ・決断力 ②コミュニケーション能力・市民協働意識 ③広い視野と経営感覚 ③企画立案能力 ③目標管理能力 ④リスクマネジメント ④部下育成、活用力 | <ul style="list-style-type: none"> ○新任課長補佐等研修 ○課長研修 ○新任局部長・新任課長職セミナー |
| 部長職 | <ul style="list-style-type: none"> ① 市のトップリーダーとして強い使命感と高い倫理観を持ち、組織を先導することのできる職員 ② 周囲関係者と良好なコミュニケーションがとれ、困難な課題を解決するため、組織内外との調整を円滑に進めることができる職員 ④ 市のトップリーダーとしての経営戦略を持ち、部局の取組方針を明確に提示し、実行するために持てる力を遺憾なく発揮できる職員 | <ul style="list-style-type: none"> ①市のトップリーダーとしての使命感・倫理観 ①組織管理能力 ①市のトップリーダーとしてのリーダーシップ・決断力 ②コミュニケーション能力・市民協働意識 ④行政経営戦略の計画・立案・実行力 | <ul style="list-style-type: none"> ○新任局部長・新任課長職セミナー |

※表の①～④は前ページの4つの求める職員像の番号と同じ数字です

3. 人材育成の進め方

求められる職員像の実現に向け、新たな人事評価制度を通して、職場、研修、人事制度の3本の柱で、人材育成をすすめていきます。

なお、今回の育成方針は、常勤職員を対象として策定しています。

1. 職場

職場は職務を遂行する場であると同時に、職務を通じて、人が人を育てる人材育成の場でもあります。所属長等は、求められる職員像の実現を意識し、日常業務の中で助言・指導を行うとともに、業務に精通した職員等から職務に必要な知識や技術を実践的な指導を通じて習得させることを繰り返すことで、人が人を育てる人材育成を行います。

また、新たな人事評価を一つのツールとして、職員に必要とされる能力や意識の向上に努めます。

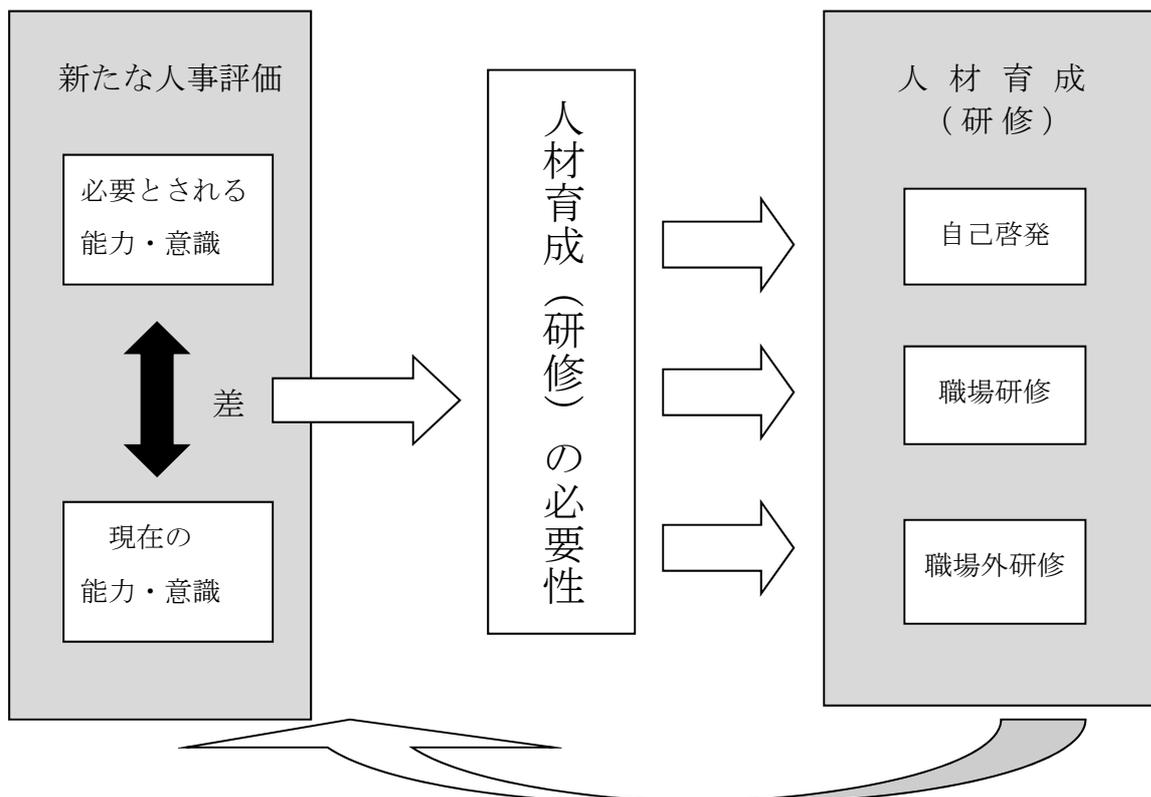
2. 研修

研修については、自己啓発や職場単位で行う研修では十分対応できない「気づき」や「高度な専門的知識の習得」等を主な目的とした研修を実施することにより、新たな人事評価で職員に求められる能力や意識の開発・向上に寄与します。

3. 人事制度

新たな人事評価を任用その他の人事管理の基礎として活用します。また、人事制度は職員の能力を最大限に発揮するよう、採用から異動、退職までのトータルな人材育成・活用を念頭に、公平・透明性が高く職員の納得のいく人事制度をつくっていきます。

《イメージ図》



4. 人材育成の推進に向けて

この方針を実効性あるものとし、職員の自主性・自律性に添えてくためには、具体的な施策を展開していかなければなりません。

本市では、人事評価制度を実施しており、この人事評価を適切に実施することが、人材育成に資するものと考えております。