

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。