

<人材育成基本方針の改訂について>

令和2年12月2日

改訂の背景

- 現行の枚方市人材育成基本方針は、中核市移行後の職員数適正化による行政組織のスリム化、これに伴う任用形態の多様化へ対応するため、**平成25年（2013年）に策定**しました。
- その後、本市は中核市へと移行し保健所業務など専門性の高い新たな業務を担うこととなった他、少子高齢化に伴う人口減少、また市民ニーズの多様化・高度化、情報通信技術の急速な発展など、**社会環境は大きく変化**しております。
- **新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う新しい生活様式の導入**など、人材育成に係る取り組みの**在り方についても見直しが必要**となります。
- このような状況の中で、今後、市民サービスを低下させることなくさらなる枚方市の発展をめざし、**社会の変化に迅速且つ的確に対応できる人材育成を図るため、現行の人材育成基本方針を改訂**するものです。

これまでの人材育成の振り返り (現行の方針の概要)

キーワード

- ・『自立型職員』から『自律型職員』へ

めざすべき職員像

- ・コンプライアンスを実践する職員
- ・市民と向き合い説明責任を果たす職員
- ・柔軟に対応する職員
- ・自ら考え行動する職員

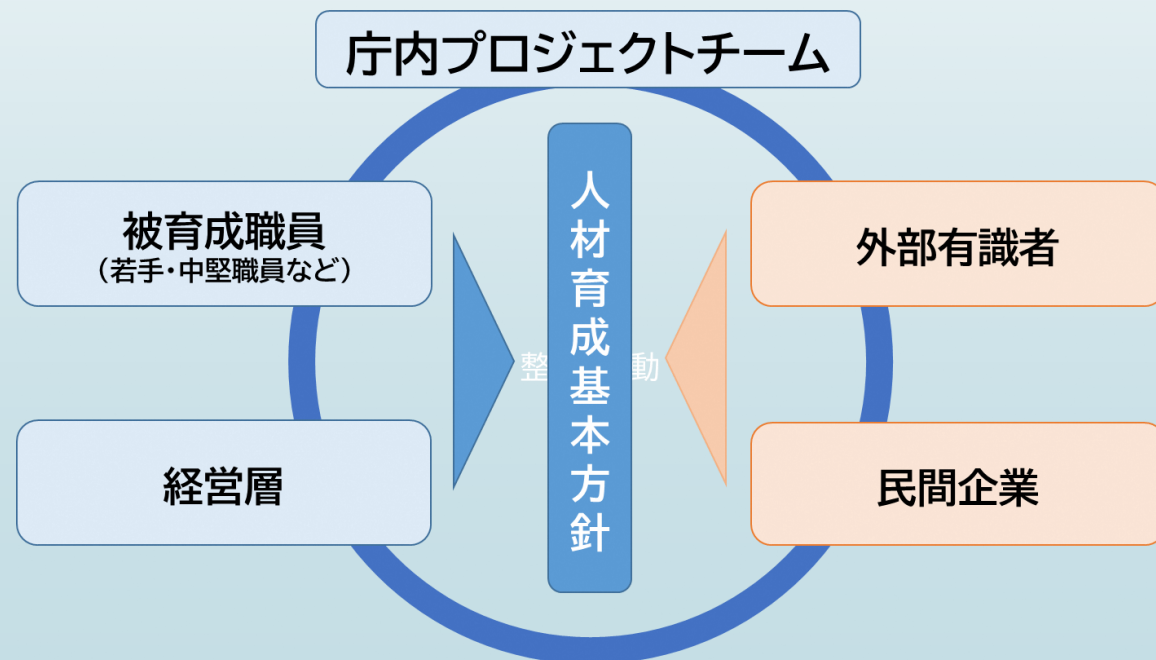
求められる資質

- ・高い倫理観・全体の奉仕者としての責任感と自覚
- ・リーダーシップ、指導・育成能力
- ・市民感覚・コスト意識
- ・職務に関する高度な専門的知識
- ・コミュニケーション能力、折衝・交渉力
- ・柔軟な発想、判断力
- ・目的・問題意識、行動力
- ・政策形成能力

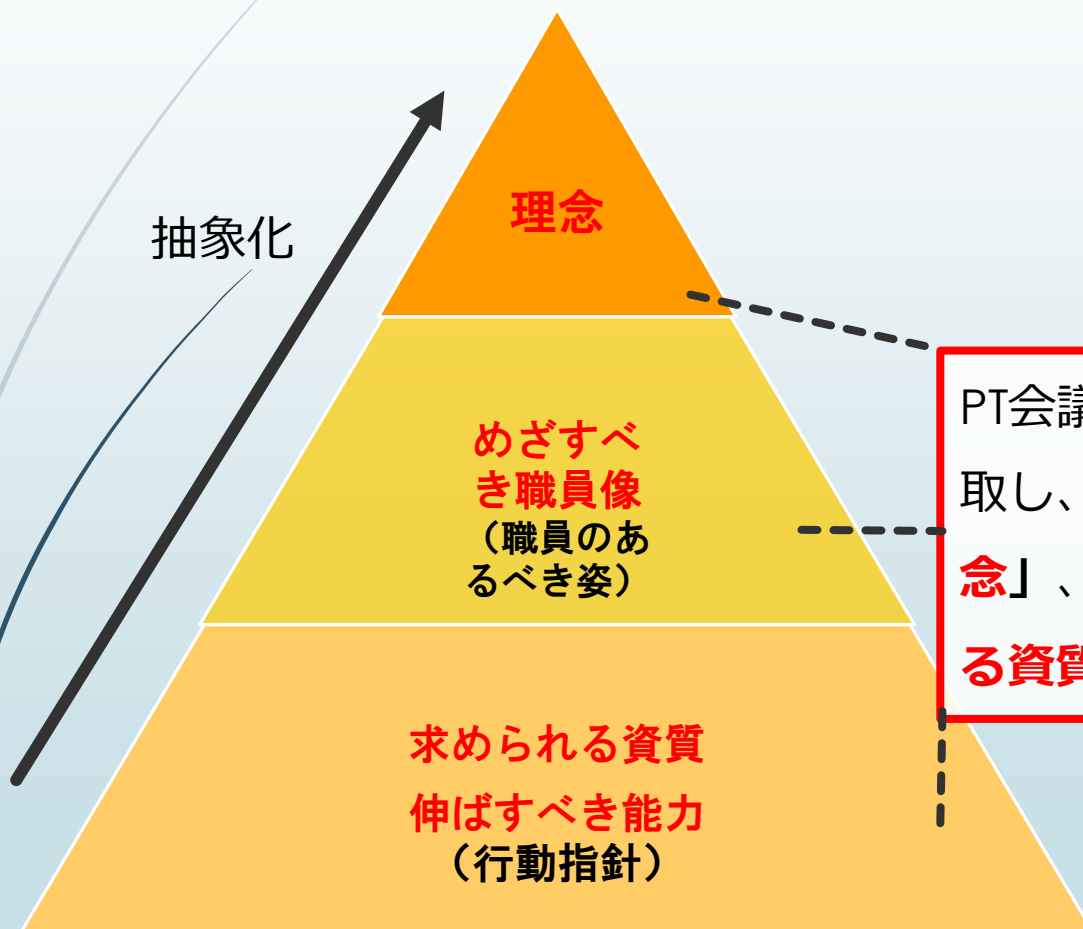
改訂の取り組み（方向性）

■ 改訂の方向性

これまでの職員アンケートや民間企業等の意見聴取などの取り組みに加えて、**経営層が求める職員像や職員の挑戦を促すような組織の構築**を目指すため、庁内プロジェクトチームを設置するとともに、**外部有識者による専門的、客観的な意見を聴取**するなど、さまざまな意見を取り入れて改訂を進めています。

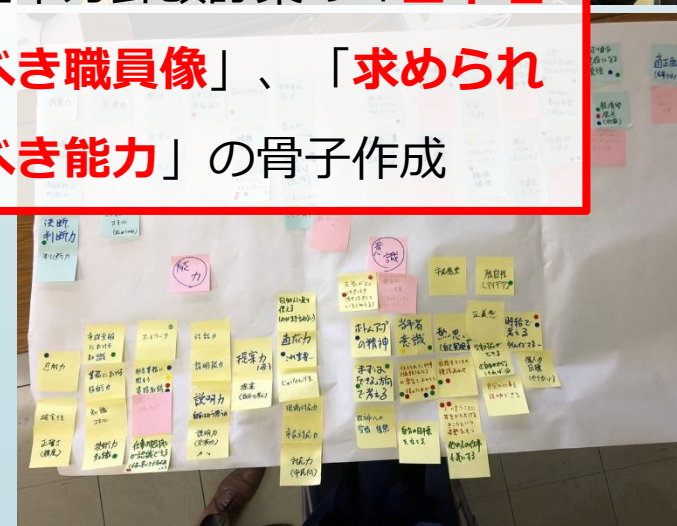


庁内プロジェクトチームによる基本理念等の検討



※計画期間7年 (予定)

PT会議のワークショップで多数の意見を聴取し、人材育成基本方針改訂案の「**基本理念**」、「**めざすべき職員像**」、「**求められる資質、伸ばすべき能力**」の骨子作成



骨子案の作成

現状から見出される人材育成の根幹となるもの

職員一人ひとりの努力・研鑽が、市民生活(市民にとって役に立つ)につながっていることの認識
(目的意識「誰のための仕事か」)

やりがい、納得、やり遂げる力



全力(原点回帰)

「市民のため」という認識もと、自分の職場の現状を踏まえ、常に改善していくという意識・意欲の醸成につながる

+

改善・見直しには必ず変化を伴うが、「市民のため」という認識があれば、変化に立ち向かう意識へとつながる

仕事への原動力 → 熱意(未来)

変化への対応 → 挑戦(未来)

職員個人としての取り組みに加え、組織(枚方市役所)としての職場の風土づくり、機運の醸成が必要

骨子案の作成

理念

- ・一人ひとりの“考動”で、ひらかたを“最高のまち”に
～ 全部だれかのためになる仕事 Always Challenging ～

枚方市職員のあるべき姿（めざすべき職員像）

- （１）使命感を持ち、枚方市民のために**全力**を尽くす職員
- （２）**熱意**を持ち、自ら考え行動する職員
- （３）変化・変革を恐れず、未来に向かって**挑戦**する職員

骨子案の作成

枚方市職員として必要な資質・能力（行動指針）

- ① 市民感覚を持ち、市民に寄り添って対話をすること
- ② 責任感と高い倫理感を持ち、職務を全うすること
- ③ 目的意識を持ち、自分事として行動すること
- ④ 公務員としての役割を認識し、成長し続けること
- ⑤ 相手の意見を傾聴し、思いやり・協調を重んじること
- ⑥ 全員経営の視点を持ち、周囲を巻き込み衆知を結集すること
- ⑦ 自らの考えを言語化し、根拠を明らかにして物事を進めること
- ⑧ 新たな発想・アイデアで、枚方の未来をデザインすること

現行方針との比較表

改訂(骨子)案	現行
理念	キーワード
・一人ひとりの“考動”で、ひらかたを“最高のまち”に ～ 全部だれかのためになる仕事 Always Challenging ～	・『自立型職員』から『自律型職員』へ
職員のあるべき姿(めざすべき職員像)	めざすべき職員像
・使命感を持ち、枚方市民のために全力を尽くす職員 ・熱意を持ち、自ら考え行動する職員 ・変化・変革を恐れず、未来に向かって挑戦する職員	・コンプライアンスを実践する職員 ・市民と向き合い説明責任を果たす職員 ・柔軟に対応する職員 ・自ら考え行動する職員
職員としての必要な資質・能力(行動指針)	求められる資質
・市民感覚を持ち、市民に寄り添って対話すること ・責任感と高い倫理感を持ち、職務を全うすること ・目的意識を持ち、自分事として行動すること ・公務員としての役割を認識し、成長し続けること ・相手の意見を傾聴し、思いやり・協調を重んじること ・全員経営の視点を持ち、周囲を巻き込み衆知を結集すること ・自らの考えを言語化し、根拠を明らかにして物事を進めること ・新たな発想・アイデアで、枚方の未来をデザインすること	・高い倫理観・全体の奉仕者としての責任感と自覚 ・リーダーシップ、指導・育成能力 ・市民感覚・コスト意識 ・職務に関する高度な専門的知識 ・コミュニケーション能力、折衝・交渉力 ・柔軟な発想、判断力 ・目的・問題意識、行動力 ・政策形成能力

審議会答申を受けての対応

答申内容

○現在の人材育成基本方針には、**何のために職員が仕事をしているのかが明確でない**。目指すべき職員像の「コンプライアンスの実践や説明責任を果たす」は当然。

○職員は、**「全体の奉仕者として市民のため、市のため」に存在するのが大前提**。そのことを全職員が当然認識し、さらに意識を高めるうえでも**方針に記載し明確**にすべき。

○今後、ビッグデータを活用したITのさらなる進歩などにより大きく社会が変化していく中で、**職員は、先を見据えて「何をすべきか、何が課題なのか」など、常に問題意識を持つことが重要**。

○結果を受けて動くのではなく、**「先に仕掛ける」ことが求められ**、職員自らが積極的に情報収集に努め、柔軟な発想と的確な判断力を身につけることで、**前例のない事象に対応することが可能**。

○そのような能力・資質を持つ職員が、枚方市の価値を高めるとともに、**住みたい・住み続けたいと思われるまちの実現が可能**。

改訂案における対応箇所

→ 理念

「一人ひとりの“考動”で、ひらかたを“最高のまち”に～全部だれかのためになる仕事 Always Challenging～」

→ 職員のあるべき姿

「使命感を持ち、枚方市民のために全力を尽くす職員」

→ 理念

「一人ひとりの“考動”で、ひらかたを“最高のまち”に～全部だれかのためになる仕事 Always Challenging～」

→ 職員のあるべき姿

「変化・変革を恐れず、未来に向かって挑戦する職員」

→ 行動指針

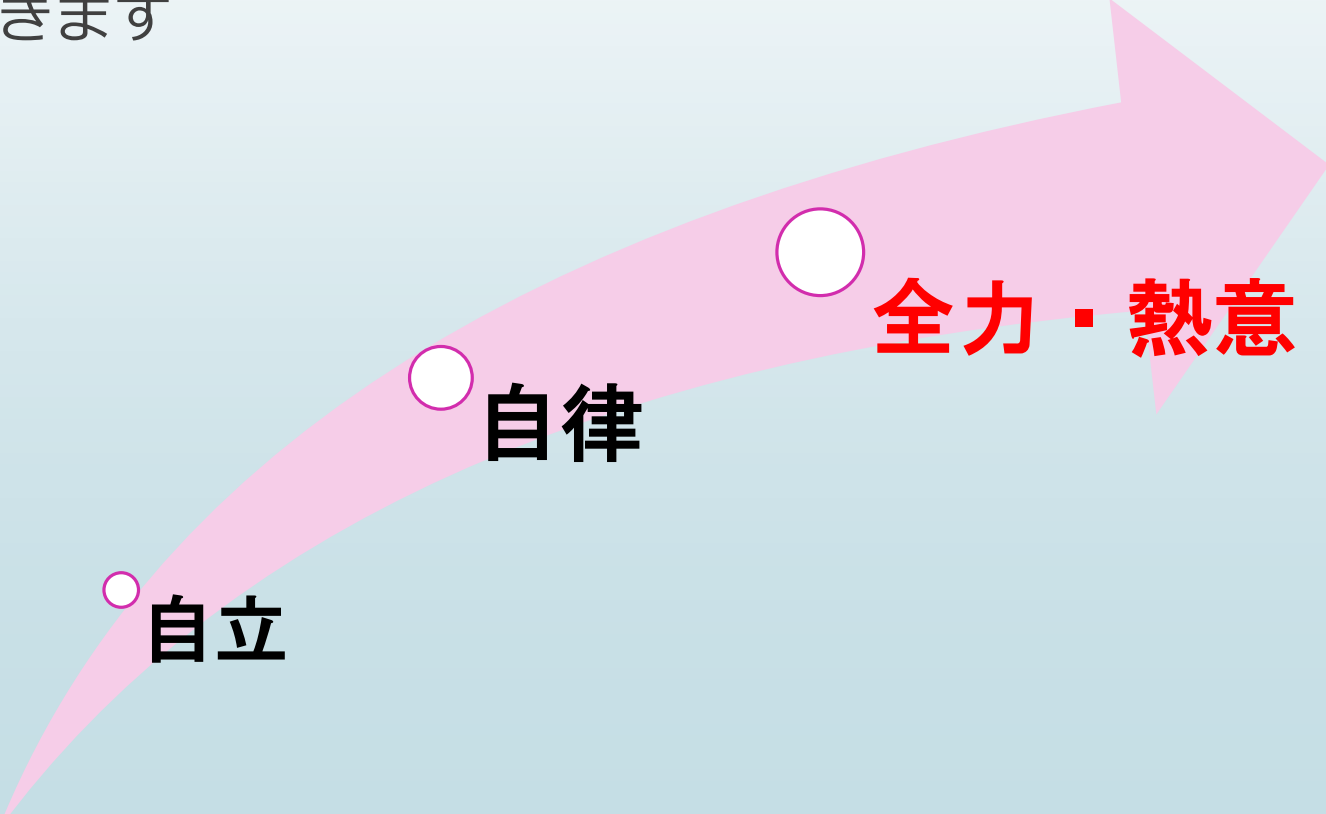
「目的意識を持ち、自分事として行動すること」、「新たな発想・アイデアで、枚方の未来をデザインすること」

→ 理念

「一人ひとりの“考動”で、ひらかたを“最高のまち”に」

これまでの方針との関係性

現行の方針では、人材育成に係るすべての要素を網羅的に体系付け、職員としての理想像を示して人材育成を推進してきました
新たな人材育成基本方針では、これまでの人材育成を基本にしながら、職員の行動指針としてわかりやすく示すことで、**一人ひとりの意識改革・行動変容**につなげていきます



自立

自律

全力・熱意・挑戦

新たな方針とあわせて取り組む主な内容（案）

1. モチベーションアップ&チャレンジ機会の創出

（1）総合評価制度の活用

- 現行の制度では評価しきれていない職員の行動に対する
プラスアルファの評価の検討（庁内において意見集約中）

（2）表彰制度の充実

- 職務外の表彰に加えて職務内容を表彰対象とするなど

（3）自己啓発活動への支援充実

- 職務に直結する自己啓発に対する補助の増額など

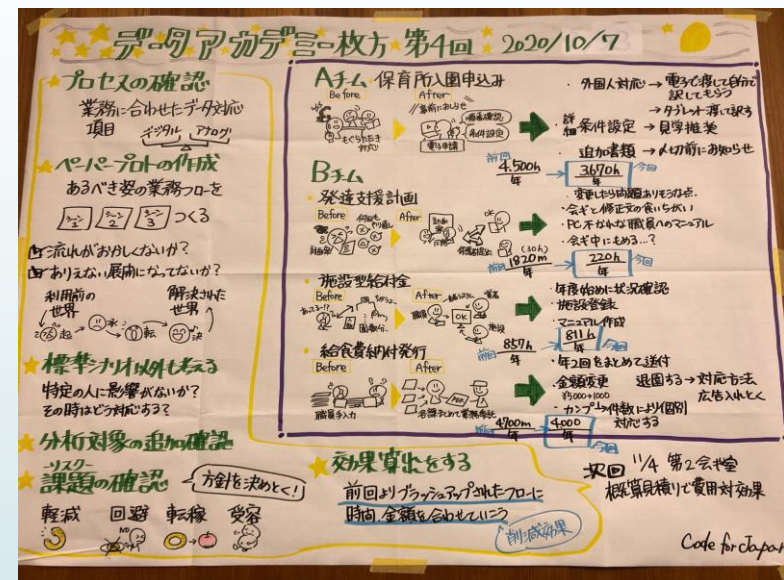
新たな方針とあわせて取り組む主な内容（案）

2. 実効性のある研修の実施

（1）アクティブラーニング研修の導入 （データアカデミー研修の拡充など）

受動的ではなく、能動的に学び、かつ本来業務と連動させるなど、実践を交えた研修の実施
（データアカデミー＝EBPMの実践）

（2）新しい生活様式を踏まえたメリハリのある 研修へ見直し（集合・eラーニング研修の精査）



人材育成基本方針と関連制度の検討状況

