

職員のあり方と人事の改革

(人材育成・人事制度の基本方針)

～ 市民が原点・市民を起点・市民の視点 ～

寝屋川市

総務部人事室
平成17年2月

目 次

☆ 基 本 方 針

1	はじめに	1
2	市職員を取り巻く現状	2
3	基本方針の理念と目的	3
4	基本方針のイメージ図	4
5	市職員のもつべき意識	5
6	市職員のとるべき行動	6
7	人事改革	7

1 はじめに

地方分権時代になり、厳しい財政状況の中で地域自らの自己決定と自己責任に基づくまちづくりが求められています。同時に急速な少子高齢化、多様化する市民意識・ニーズなど社会の変化にも対応していかなければなりません。

市行政にとって課題が山積する中、「元気都市 寝屋川」の実現のためには、市民の皆さんの理解・協力を得るとともに、協働してともにまちづくりを進めていくことが必要です。職員一人ひとりが市民の立場になって考え、共通の意識をもちながら職務を遂行することがますます重要になってきており、職員の意識のより一層の改革が求められています。

これまで寝屋川市では、昇任試験や人事評価などの制度を導入して、職員の意識改革を図ってきました。しかしながら、社会の変化、課題の多さを考えると、これからは、もっと大胆に、もっと早く、一丸となってより一層の職員の意識改革を進めていかなければなりません。

そのためには、

「全職員が、もつべき意識、とるべき行動」について明確にし、共有する必要があります。また、そのような職員づくりのための育成方針や職場風土の改革方針を定め、実施していかなければなりません。

この基本方針は、そのような思いで策定しました。

2 市職員を取り巻く現状と課題

(1) 市民との協働

市民と行政がそれぞれの役割を分担する「市民との協働」の時代には、今まで以上に市民に信頼される職員でなければなりません。

(2) 公務員に対する見方の厳しさ

国・地方を問わず、公務員に対する見方は厳しくなってきています。倫理感覚は当然のこととして、職務を遂行するうえでの経営感覚、市民に対するサービス感覚がこれからますます問われてきます。

(3) 職員数及び職員構成の変化

職員数は平成5年の2,506人をピークとしていましたが、^{※1}第1期、^{※2}第2期の定員適正化計画により平成16年には2,000人を切りました。今後とも、財政状況が依然として厳しいことが予想されることと、アウトソーシングなどの行財政改革の進捗を踏まえて、職員数を適正化していかなければなりません。一方では、多様化・高度化する市民ニーズに対応するという課題があり、職員一人ひとりの資質や意識の向上を図り、少数精鋭の組織をつくっていかねばなりません。

また、雇用形態も多様化していく中で、職員のあり方、職種のあり方も問われています。

※1 第1期定員適正化計画 《平成12年8月策定》

平成17年度当初の職員数を2,050人以内とすることを目標として、職員数の抑制を行うことを定めました。（平成15年4月1日の時点で2,050人を下回り、2年前倒しで目標を達成しました。）

※2 第2期定員適正化計画 《平成16年3月策定》

平成19年度当初の職員数を1,750人以内とすることを目標として、引き続き職員数の抑制を進めることを定めています。

3 基本方針の理念と目的

市の行っている事業は、すべて「市民サービスの向上」を目的にしています。したがって、職員一人ひとりが「市民」を第一に考える意識をもち、職務遂行にあたっては全力で取り組むという共通の意識をもつ必要があります。

この基本方針においては、

「市民が原点・市民を起点・市民の視点」

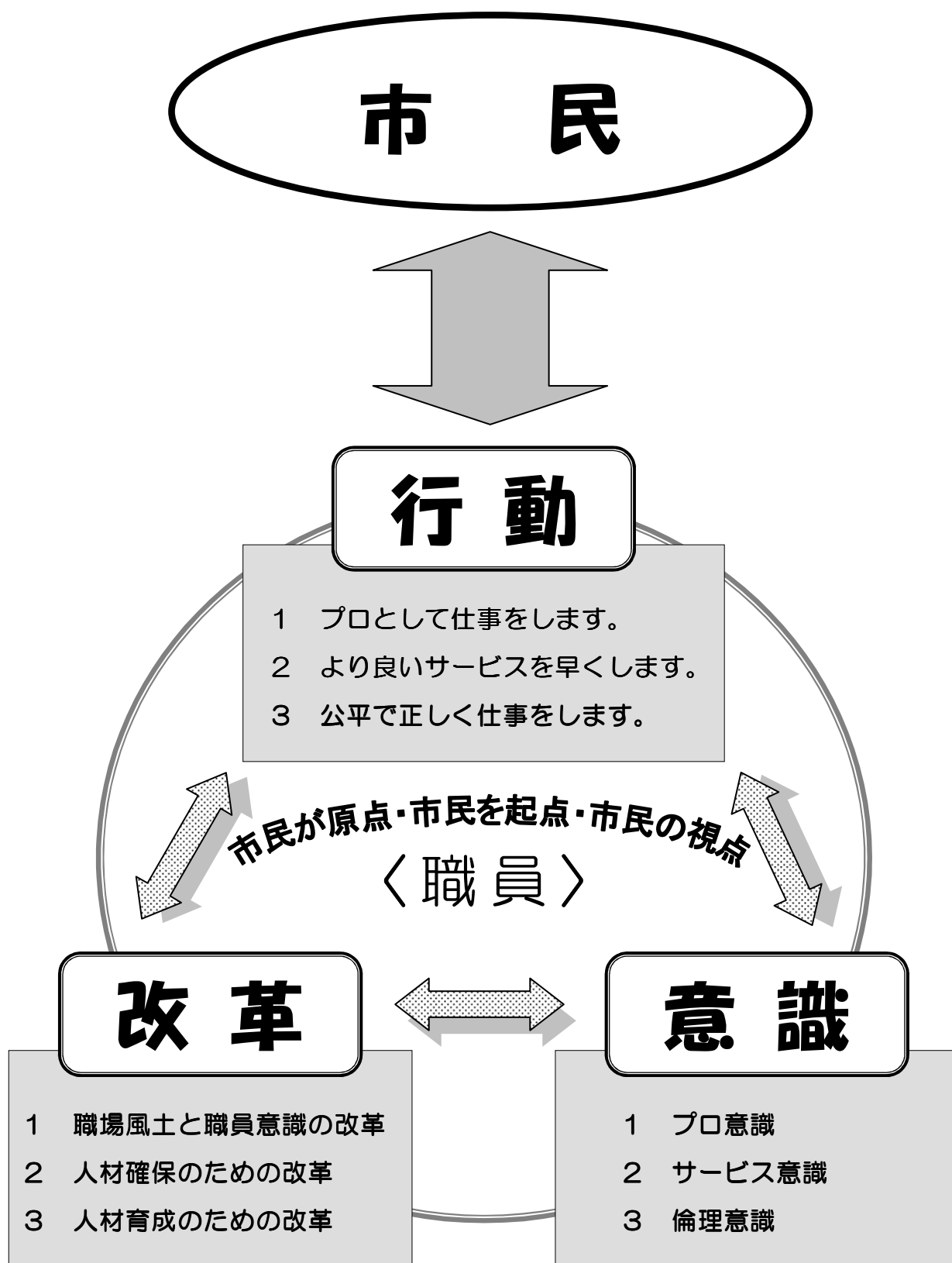
を基本理念として

- 職員のもつべき意識と、とるべき行動のあり方
- これからの人事制度のあり方

を明示することにより、職員が改革の方向、職務への価値観、問題意識を共有するための指針となることを目的とします。



4 基本方針のイメージ図



5 市職員のもつべき “ 意 識 ”

仕事をするうえでの視点、サービスを行う起点、それらすべての原点は「市民」にあります。そのために、職員が常に忘れてはならないことを「3つの意識」としました。この意識のもとに「市民サービスを向上させるためにはどうしたらいいか。」「対応は親切丁寧に早くできたか。」「市民に指摘されるようなことはなかったか。」などを考えるとともに、「何か問題はないのか。」を問い続けることが大切です。

《 3つの意識 》

プロとして仕事をする意識（プロ意識）

より良いサービスを早くする意識（サービス意識）

公平で正しい仕事をする意識（倫理意識）

6 市職員のとるべき“行動”

「3つの意識」をもとに、市職員としての行動のあり方を次のとおり示します。

プロとして仕事をします。

1. 問題を発見し、解決にチャレンジします。
2. 今に満足せず、常に改革・改善していきます。
3. すすんで自分の能力を高めます。

より良いサービスを早くします。

1. 仕事は「市民が原点・市民を起点・市民の視点」を忘れません。
2. 親切・丁寧・スピードを心がけます。
3. 服装・言葉づかいに気を付けます。

公平で正しく仕事をします。

1. 市民全体のことを考えて仕事をします。
2. 勤務中は仕事に専念し、職場のルールを守ります。
3. 市民の信頼を大事にし、不信を招く行為はしません。

管理職には、さらに次のことが求められます。

管理職としての行動

1. 経営感覚（最少の費用で最大の効果）をもって、組織目標の達成に全力を尽くします。
2. 率先して問題を発見し、解決に取り組みます。
3. 職員を指導し、人材を育てます。

7 人事制度の“改革”

「3つの意識」をもち、そのために行動する職員づくりをするためには、研修だけでなく、職場環境を変えていくこと、ふさわしい人材を採用すること、人材育成の制度を充実させることを並行して行わなければなりません。

そのために、研修制度だけでなく、採用・昇任昇格・服務規律などの人事制度全般にわたって、次の「3つの改革」を行います。

そしてその“改革”は、市を取り巻く情勢を踏まえながら、年次的に計画を策定し実施していきます。

《3つの改革》

1 職場風土と職員意識の改革

2 人材確保のための改革

3 人材育成のための改革



寝屋川市
マスコットキャラクター
「はちかづきちゃん」