

西成区役所 職員力向上基本プラン



平成25年6月

西成区役所

職員力向上基本プランの策定へ

区長が中心となって進めていく基礎自治行政において、区民の意見やニーズを踏まえた区政運営を行っていくためには、個々の市民との協働の取り組みや課題解決のための取り組みに関して、職員一人ひとりが前向きかつ主体的に区民との対話を進め、事業・施策の企画・立案を行っていく必要があります。

そのためには、職員の主体性やチャレンジ性を引き出すための様々な方を区政運営の責任者である区長のリーダーシップのもとで実施するとともに、職員をしっかりとサポートしていけるような職場づくり、組織体制の構築が求められます。職員が職場・組織において前向きかつ主体的に改革に取り組めるように組織マネジメントを推進していきます。

加えて、区長の組織マネジメントのもと、職員の気づきやチャレンジ性を積極的に引き出す取り組みを進めるとともに、住民による地域活動の促進に向け、職員のファシリテーション能力やコーディネート力など、ものごとを前に進める能力、市民満足度を高める能力の向上に取り組めます。また、基礎自治行政に関しては、区役所職員、局職員双方がそれぞれの役割や能力、専門性などを十分認識したうえで、前向きかつ主体的、積極的に進めていく必要があります、区役所、局全ての職場において、こうした職員力向上に向けた取り組みを実施し、まちを愛する職員を支援し、市民のパートナーとして市民・区民から信頼される自律的な職員と組織風土づくりを進めます。

さらに、職員間での仕事のめざすべき方向性や目標の明確化、仕事などで抱える悩みや課題を共有化し、議論できるような職場づくり、コミュニケーションの活性化、人事評価の透明性のより一層の向上などを通じて、職員の士気や組織パフォーマンスの向上に向けた職員力向上マネジメントを推進していきます。

策定にあたって重視するポイント

「やらされ感」から「前向き感」に

人は「やらされ感」に陥ったとき力を殺がれ、「前向き感」を持てたとき力を十二分に発揮します。ところが、これまでは多くの職員にとって遠いところで決めた方針を職員に「やらせる」集権型ガバナンスに軸足が置かれ、職員が「前向き感」を持ちにくい状況にありました。

区長権限で基礎自治行政を行うことを軸とする新たな市政への転換は、小さい身近な単位で方針を決められる分権型ガバナンスのもと、職員が「前向き感」を持てる絶好の機会です。そこで「職員づくり」においては、この機会をとらえ、職員がいかに「やらされ感」から脱却し「前向き感」を持つようにするか、という点に重点を置きます。

職員を客体から主体に

人は、自ら気づき、主体となったときにより力を発揮することから、職員自身を「職員づくり」の主体とし、自ら職員力向上に向けた様々な取り組みを企画・立案し、実行するとともに、それを組織として支えていきます。

組織風土の改善

職員が自らの発想のもと、自己研鑽、自己成長に取り組んだとしても、周囲がそれを理解し、必要なサポートを行っていく組織でないと、せっかくの職員の努力も身のないものとなってしまいます。

エラーを恐れずに積極的にチャレンジする 「トライアル・アンド・エラー、エラー・アンド・トライアル」の気風を根付かせ、「褒める・認める・評価する」組織風土づくりを行い、職員の士気と同時に組織パフォーマンスの向上にもつなげます。

共に区行政を支えるパートナー

区役所職員と局職員は共に支え合って区長の意思のもと、基礎自治に関する施策・事業 に積極的に取り組むことが求められます。

このような考え方のもと、局職員は地域課題への理解を深め、区長に対しても専門性を活かした提案を行うなど、主体的に基礎自治行政に取り組みます。

大阪市職員としてめざすもの

「めざすべき職員像」として、「市民志向」「チャレンジ精神」「プロ意識」に加えて、新たに職員と組織の共通のめざすものを明確にします。

めざすもの

「私たちは、市・区・地域を愛し、市民のみなさんと共に『みんなが住みたいまち大阪』をめざします。」

めざすべき職員像

- (1) 市民の笑顔は私たちの喜びです。【市民志向】
- (2) 私たちは変化やエラーをおそれずチャレンジします。【チャレンジ精神】
- (3) 私たちはやりとげます。【プロ意識】

⇒ これらの取組みにより、私たちは「みんなが住みたいまち」を実現します。

職員力向上のための基本的な考え方

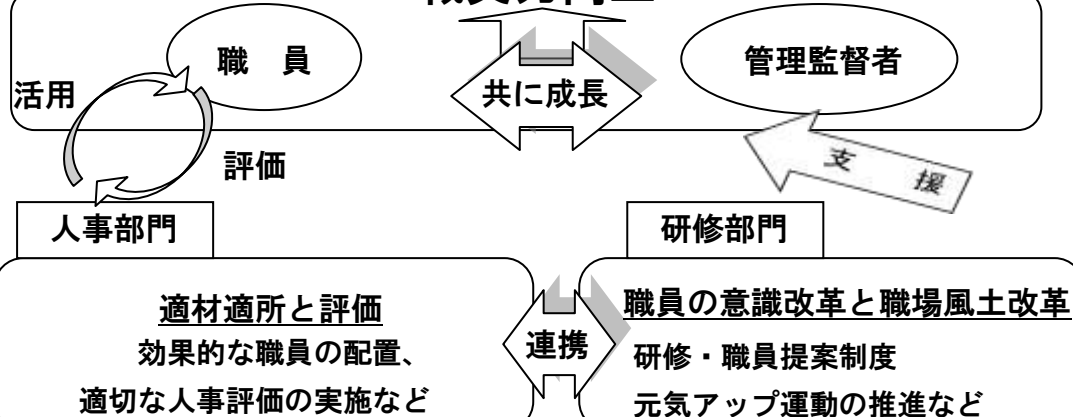
「職員は組織力の源」であり、職員の「職員力向上」は「組織力の強化」につながります。

このことを職場・組織が再認識し、意識して職員の「職員力向上」に取り組むことが重要です。職員と組織が共通の目標(=「みんなが住みたいまち大阪の実現」)に向かって取り組んでいきます。

共通目標＝「みんなが住みたいまち大阪の実現」の達成

組織力向上

職員力向上



西成区役所がめざす職員像

- ・ 地域を知って、区民とともに地域の課題に積極的に取り組む職員
- ・ 自らの持てる能力を最大限に活用し、前向きに仕事に取り組む職員
- ・ 自らの仕事に自覚と責任を持って成果をあげることができる職員

具体的な取組

- ・ 区民との対話を通じ、地域あるいは区民一人ひとりのニーズを把握するとともに、地域を知るために職員が地域のイベント等に積極的に参加できる仕組みづくりを行います。
- ・ 地域情報の共有に取り組めます。
- ・ 担当をこえたコミュニケーションの場を設定し、職員の意欲の向上を図ります。
- ・ コンプライアンスや個人情報保護について研修を実施します。
- ・ 知識や経験を共有できるよう、職場において OJT を行います。

西成区役所がめざす職場

- ・ 組織や各担当が抱える地域の課題や情報を共有し、解決に向け共に取り組む職場
- ・ 職員が積極的にコミュニケーションをはかり相互に育ちあえる職場
- ・ 仕事の成果を認め合い、協力しあえる職場
- ・ 常にコンプライアンス意識を持って職務を遂行し、改善に努める職場

具体的な取組

- ・ 所属長と各担当との情報交換の場を設定します。
- ・ 課題や情報の共有化を図るため、担当をこえたコミュニケーションの場の設定を行います。
- ・ 区政改革プロジェクトチームや元気アップサポーターを中心に、各担当を横断した取組を積極的に進めます。
- ・ 職員表彰制度を活用し、職員が前向きに提案でき、生き生きとした風通しのよい職場環境づくりを図ります。
- ・ コンプライアンス意識の向上を図るため、課長会や庶務担当係長会などを通して定期的に注意喚起を図ります。