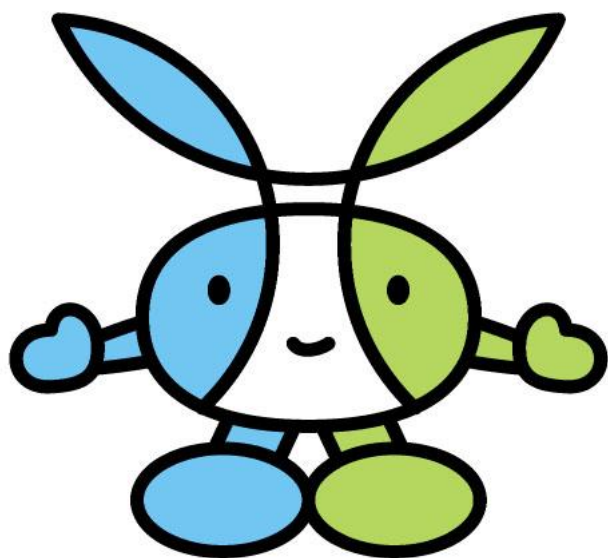


西区役所 職員育成基本プラン



平成25年6月
西区役所

西区職員育成基本プラン

第1 背景

西区では、住民に身近なところで地域社会づくりを支え、「ニア・イズ・ベター（補完性・近接性の原理）」を徹底し、自律した自治体型の区政運営に取り組んでいます。区長は自らの権限と責任において、地域の特性や課題、区民ニーズを的確にとらえながら、きめ細かく区政を運営していくこととしています。

このような状況の中、西区将来ビジョンを策定し、平成28年度にめざすべき将来像を「ひとが輝き、ぬくもりとうるおいに満ちたまち西区」と掲げ、それを実現するため「地域コミュニティのさらなる活性化」、「安全・安心で快適なまちづくり」、「多彩な魅力を活かしたブランド力の向上」の3つの施策を区民とともに取り組んでいきます。

第2 策定目的

西区がめざす区政を実現し、ニア・イズ・ベターを徹底するには、それを担う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うとともに、地域をささえる「かなめ」の役割を果たす必要があります。

そのため、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実現する能力を高めるとともに、職員の主体性やチャレンジ性を引き出すための「職員づくり」と、がんばる職員をしっかりとサポートしていくための「職場風土づくり」が重要であり、それを実行するための「西区職員育成基本プラン」を策定します。

第3 職員として自分がめざすもの

1. 職員としてめざす自分の姿

前向きで主体性・チャレンジ意識をもち、地域を積極的に支えることができる自分

- 区民に信頼される自分
- 変化を恐れずチャレンジ精神をもった自分
- プロ意識をもち誇りと自信をもった自分

これらを実現し、誰からも憧れられる西区職員となることをめざします

(1) 区民に信頼される自分

区民とともに課題に取り組むためには、区民の気持ちになり積極的・主体的に区民とかわかり、区民を支え業務を遂行・実行できることが重要であり、そうすることで区民から信頼される自分になることをめざします。

(2) 変化を恐れずチャレンジ精神をもった自分

前例を踏襲するのではなく、自ら考え、調べ、創意工夫を凝らし取組む自分になることをめざします。

(3) プロ意識をもち誇りと自信をもった自分

自らの仕事の意義を理解し、仕事への使命・責任を果たすプロであることの自覚をもち、誇りと自信を持って仕事に取組む自分になることをめざします。

2. スローガン

区民とともに、「ニア・イズ・ベター」を全職員で実践する

第4 方針

1. 地域担当制を活用し、区民とともに課題解決に取り組めます

職員全員が、地域を担当し地域への理解を深めることで、区役所の職員としての意義をみだし、職員一人ひとりの地域への愛着を高めます。

また、職員が積極的に地域とともに課題解決に取り組めるよう、課を超えた各地域担当制の取組みを支援します。

2. 自分たちが課題解決を主体的に行うために必要な能力の開発と向上に取り組めます

業務を遂行し、施策を実現していくための能力や地域のニーズを的確に把握し、地域活動を総合的に推進していくための能力など、これから自分たちに必要となる能力を高めます。

また、自分が自らのキャリア形成のために自発的・主体的に取り組む自己啓発について推奨します。

3. 自分が自らの仕事に意義を感じ、積極的に取組める風通しのよい職場づくりに取り組めます

自らの仕事を理解し、仕事に対する意義を知り、やる気を感じるための仕組みをつくるとともに、区長をリーダーとする若手担当職員チーム（プロジェクトチーム）で、西区運営方針における具体的取り組みや重要課題等について検討します。

また、これらの取組みをより有効なものにするため、職員間、上司・部下間、各課間のコミュニケーションの活性化と情報共有に取り組めます。

4. 表彰制度や人事制度を最大限活用し、職員のやる気を引き出します

部下職員の自信を高めるため管理監督者のマネジメント能力を向上させるとともに、現在の人事制度を最大限かつ効率的に活用し、職員の前向き・主体的な取

組みに対しても適正に評価する仕組みをつくります。

また、表彰制度を見直し、積極的に活用することで、誰からもわかりやすい評価を行い、前向きに取り組む職員を後押しします。

第5 具体的な取組み

1. 地域担当制の活用

全職員へ地域担当制を拡大し、地域の課題の認識を深め共有するとともに、職員相互の情報共有とスキルアップのための勉強会を実施します。

(1) 各担当地域を知る

各担当内で職員がペアを組み、地域内を定期的に見て回り、何がどこにあるかを確認、記していくことで地域を知ります。(目標：25年度に達成)

(2) 情報を共有する

地域ごとに勉強会を実施し、地域の課題や情報を共有します。

(3) 目標管理制度への反映

地域担当制での取組みを、全職員が目標管理制度の目標に位置づけ、取組みの成果を適正に評価します。

(4) 地域課題解決に必要な能力の育成

地域課題解決に必要なファシリテーション能力やコーディネート力などの能力を身につけるための研修へ職員を積極的に参加させます。(目標：26年度に達成)

(5) マンションコミュニティづくりへの貢献

地域担当制で培った能力や情報を活かし、西区の重要課題であるマンションコミュニティづくりの取組みに貢献します。(目標：27年度に達成)

2. 能力開発・向上の取組み

(1) 接遇研修の実施（全職員対象）

窓口での応接や電話での応対等の能力を高め、親切で丁寧で区民の立場に立ってものごとを考えることができる職員を育成します。(25年度に実施し、区役所格付けで格付け結果により見直しを検討)

(2) 民間研修機関の活用と全職員対象研修の実施

日常業務で習得しにくい技能・能力について、民間のノウハウを活用し、実践を前提とした研修を実施します。また、全ての職員が参加できるよう実施方法を工夫します。(25年度に必要な技能・能力を洗い出し、26年度以降に実施)

(3) OJTの徹底

各課の日常業務における能力開発をおこなうため、担当内勉強会を奨励します。

(4) 職員人材開発センター等の区外研修の活用と奨励

区政運営に活かせる研修には、区役所から最低 1 人は参加させ、参加した職員を中心に勉強会を開催したり、研修内容を所属内サイト・所属フォルダなどで情報共有します。(目標：5 人以上／年)

3. 職員が自らの仕事に意義を感じ、主体性を高める仕組みづくり

(1) 将来ビジョンや運営方針などのワークショップの実施

各課もしくは全体単位でワークショップを行い、めざす区役所像や西区の課題、事業等の理解を深め、各職員の仕事の意義をみいだします。

また、区長をリーダーとする若手担当職員チーム(プロジェクトチーム)を募集し、西区運営方針における具体的取り組みや重要課題等について検討し取組みます。

(2) 意見交換会の開催

自らが担当する業務について、進捗状況・問題点・感じていることなどをとりまとめ、自分のアクションプランを作成し、グループ内で報告し合い、意見を交換する場を定期的に設けることで、職員一人ひとりが担当業務の位置付け、進むべき方向を再確認し、自信を持ち主体的に取り組むことのできる環境をつくります。(目標：25 年度中に全課実施)

(3) 西区民としての自覚の徹底

自らも西区民であることの意識付けを図るため、毎月 2 回の始業時前に、庁舎周辺の清掃を行うなど、職員一人一人に西区民としての自覚を促します。

(4) 元気アップサポーターを支援

元気アップサポーターと一緒にあって自発的な取組みを行う若手職員グループを公募し、自発的に行う取組みを支援します。

4. 風通しのよい職場づくり

(1) 連絡会等を毎日実施

担当(ライン)において、業務の連絡や課題・問題などの情報の共有や相談を行う連絡会を毎日実施します。(朝もしくは昼食時など)(目標：25 年度実施)

(2) ランチミーティングなどの実施

ランチミーティングなどを実施し、課を超え横断的に区役所職員相互のコミュニケーションを深めます。

- (3) 課を越えた情報共有
各課の業務について、お互いに連携が図れるような情報共有の仕組みをつくりまします。(25 年度に連携が必要な業務を抽出し、26 年度より実施)
- (4) 防災訓練における意識共有
職員防災訓練等を活用し、各班内や直近参集者(局職員)で顔と名前を認識(顔見知りになる)し、防災にかかる意識の共有化を図ります。
- (5) 取組み報告会の実施
本プランで取組む職員育成の取組みについて、年に一度報告会を開催し、お互いに評価し励まし合うことで、次年度の取り組みにつなげまします。

5. 職員表彰制度や人事制度の活用

- (1) 職員人材開発センターの表彰制度の活用と奨励
区役所内の取組みを発掘し、全職員で共有するとともに、職員人材開発センターの実施する表彰制度を積極的に活用まします。
- (2) 職場内表彰制度の活用
職場内表彰制度を見直し、具体的な取組み 1～4 に対し表彰することで、職員や職員の取組みを適正に評価し、人事考課制度へ反映まします。(目標：25 年度実施)
- (3) 人事考課制度における適正な評価
1 次評価者の管理監督下以外の業務においても適正に評価し、人事考課へ公正に反映まします。また、マイナス面が強調されるような業務については、ミスがないことをプラスの評価とするなど、評価が公正に行われるよう評価者の評価基準・評価方法の適正化・徹底を図ります。
- (4) 人事評価制度の最大限かつ効率的活用
自己申告制度、目標管理制度、人事考課制度を最大限活用し、職員の適性等を効率的に把握するとともに、前向き・自発的な職員を積極的に登用するなど、適材適所の人事配置を行いまします。
- (5) 庁内公募制度の活用
庁内公募制度を活用し、やる気がある職員を積極的に登用まします。

目標

職員が市民や社会にとって意義のある仕事であると感じている職員の割合

90%以上

※本プランは、西区将来ビジョンに合わせて 28 年度までとする。