

【市人材ビジョン策定の目的】

「成長と成熟の調和による持続可能な最幸のまち かわさき」を実現していくためには、これまで以上に、市職員一人ひとりが能力を最大限に発揮していかなければなりません。そのためには、本市職員が、どのような状態を目指していくのか、改めて、**市職員のあるべき姿をしっかりとイメージ**（＝市人材ビジョン）し、どのように人材を育成していくのか、方針と取組の方向性を明確にしていく必要があります。

川崎市人材育成基本計画＝市人材ビジョンの実現に向けた人材育成の方針

(1) 現状調査

ア 市民の意見

市民アンケート(H25年度)

市職員に求めるものとして特に重要なもの

- ・利用者の立場に立った臨機応変な対応、誠意ある姿勢

市職員に対して評価が低いもの

- ・「市民の声に敏感で、市民とともに地域課題に取り組もうとしている」
- ・「常に新しい取り組みを行おうとしている」

イ 職員の意見

職員意識調査(H25年度)

職員にとって特に重要なもの

- ・市民の視点に立って考える姿勢を持ち、自覚と責任を持って仕事をやり抜くこと

職員の仕事ぶりに関して評価が高いもの(市民意見と反対)

- 「市民の声に敏感であり、市民とともに地域の課題に取り組もうとしている。」

管理職アンケート(H26年度)

市職員に一番足りないもの

- ・「積極性、チャレンジ意識、改善意識」
- ・「市民感覚・市職員としての自覚、責任感」等

人材育成を進めて行く上での課題

- ・「人材不足、業務過多」
- ・「職員の積極性、意欲、やる気、意識改革」

ウ 職員の状況等

ストレスチェック(H25年度)

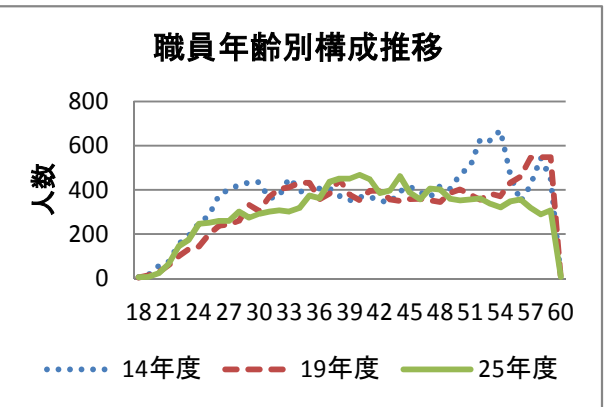
市職員の全体傾向

- ・生活習慣は良好だが、疲労感や精神的不調感が見られる
- ・仕事は現状満足。新しい事に回避的な面も見られる。(チャレンジ意欲が低い)

本市職員の年齢構成

「団塊の世代」の大量退職により、10年前と比較して職員の年齢構成が大きく変化している。

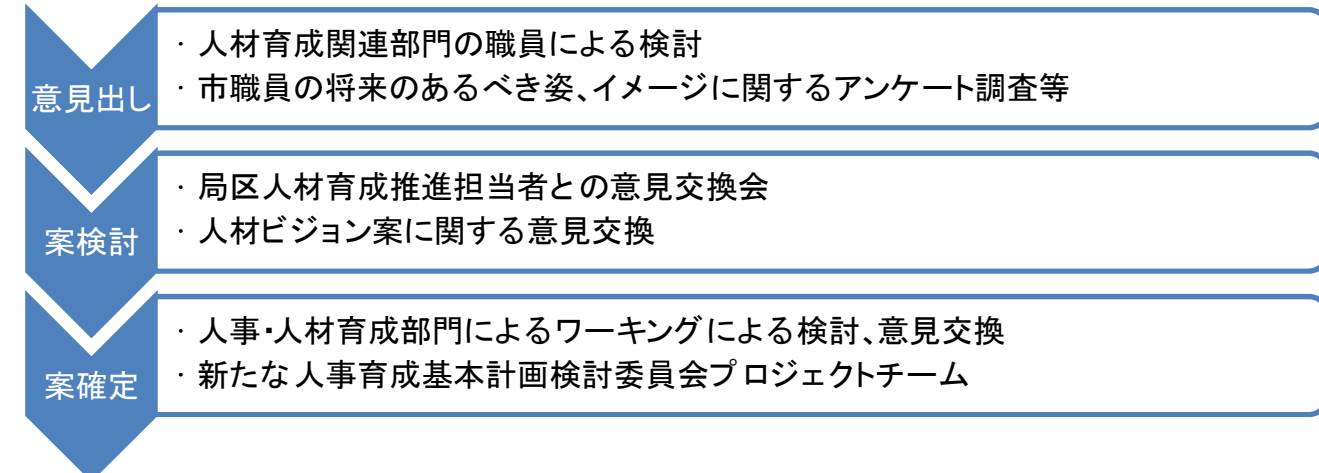
いわゆる「ベテラン層」の割合が以前より低くなっており、各業務の技術・ノウハウの継承などが以前に比べて困難な状況になっている。



社会状況等

- ・女性の活躍推進
- ・高齢期職員の雇用確保と能力発揮
- ・地方公務員法の改正(能力と実績に基づく人事管理の徹底)

(2) 分析、検討



(3) 市人材ビジョン(市職員のあるべき姿)の策定

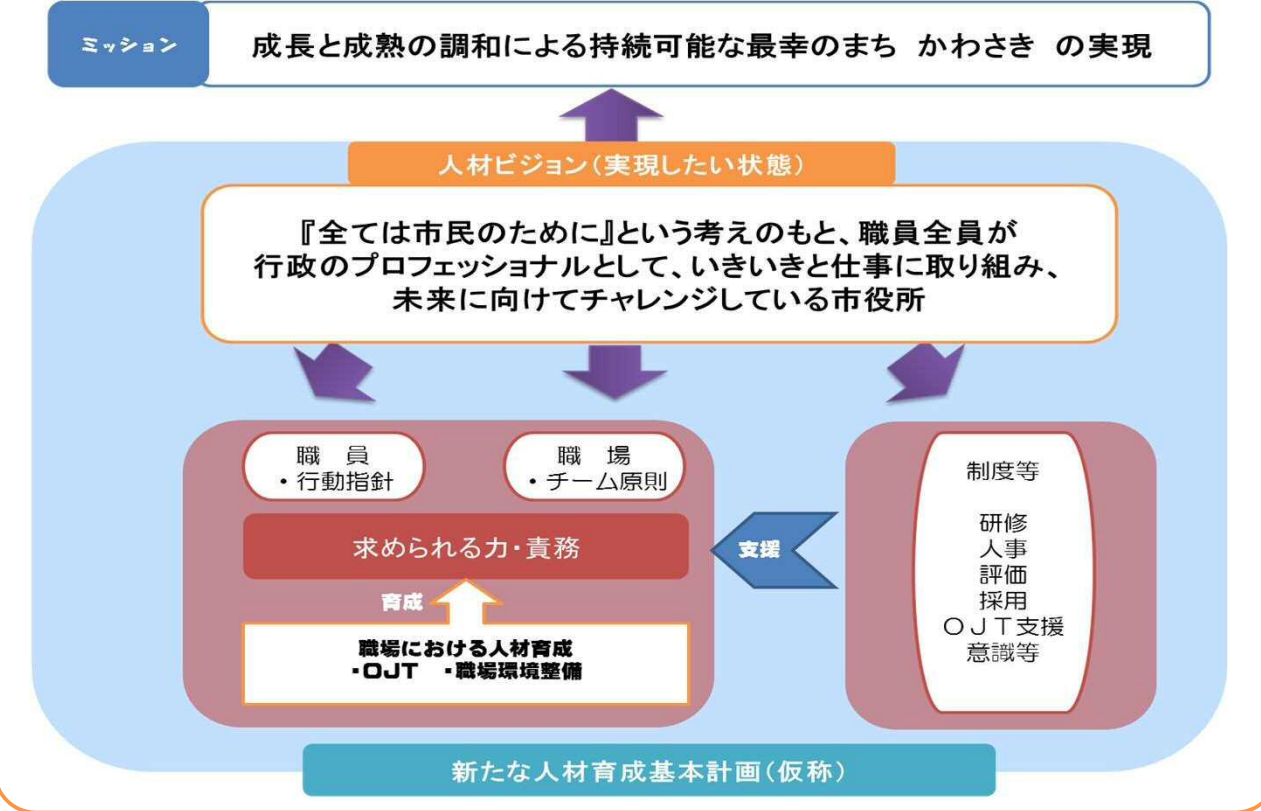
「全ては市民のために」という考えのもと、  
職員全員が、  
行政のプロフェッショナルとして  
いきいきと仕事に取り組み  
未来に向けてチャレンジしている 市役所

※行政のプロフェッショナルとは、1)市職員としての倫理感・責任感を持った人材 2)専門性の高い技術やノウハウを持って地域の課題解決に取り組む人材 3)職位に応じた確かな組織運営を行う人材等を意味します

# 新たな人材育成基本計画の素案について

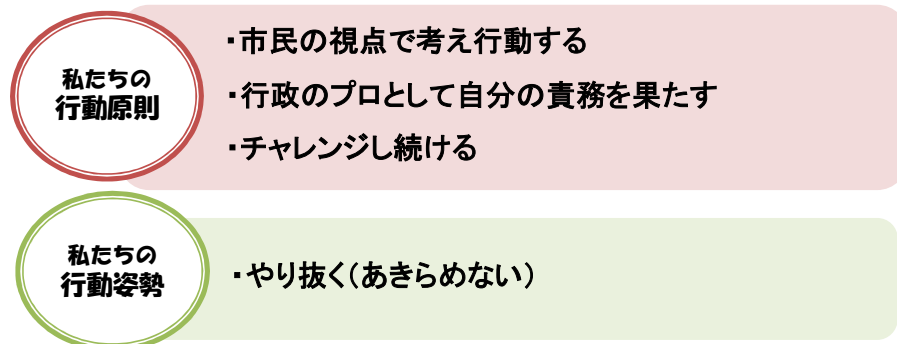
## 【計画の全体像】

全ての職員が共通のビジョンをもち、自らの知識や能力を高めていくような組織づくりをめざして、共通目標となる「人材ビジョン」を設定し、構成の中心に置く。また、「人材ビジョン」の達成に向けて、「職員」「職場」「制度（人材育成関係部門）」のそれぞれが行うべき行動や姿勢とそのために必要な力や育成支援の方針について示す。



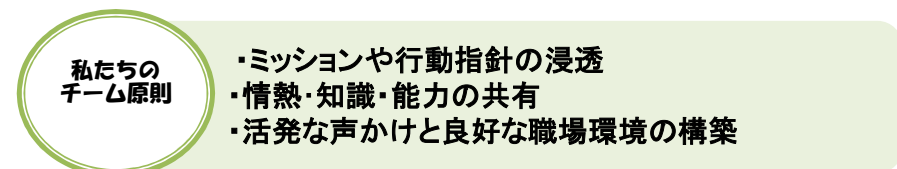
## 1 職員のめざす姿（行動指針）

人材ビジョンを職員の行動や姿勢に落とし込み、具体的な行動へ繋げてもらうため、「職員のめざす姿」として「行動指針（行動原則・行動姿勢）」を設定。これに伴い、従来の「めざす職員像」を廃止。



## 2 職場のめざす姿（チーム原則）

人材育成において重要な役割をもつ職場環境について、「職場のめざす姿」として、「チーム原則」を設定



## 3 職員に求められる力、果たすべき役割

職位や職域に関係なく、全職員が身に付け、高めるべき基本的な能力と意識を基礎力として提示し、重点的に取り組む。また、標準職務遂行能力を踏まえ、職位ごとに求められる力を明らかにし、職場（OJT）、研修（OFF-JT）、人事諸制度を効果的に連携させながら、能力の開発・伸長に向けた取組を推進する。

### 全職員が身に付け、高めるべき力（5つの基礎力）

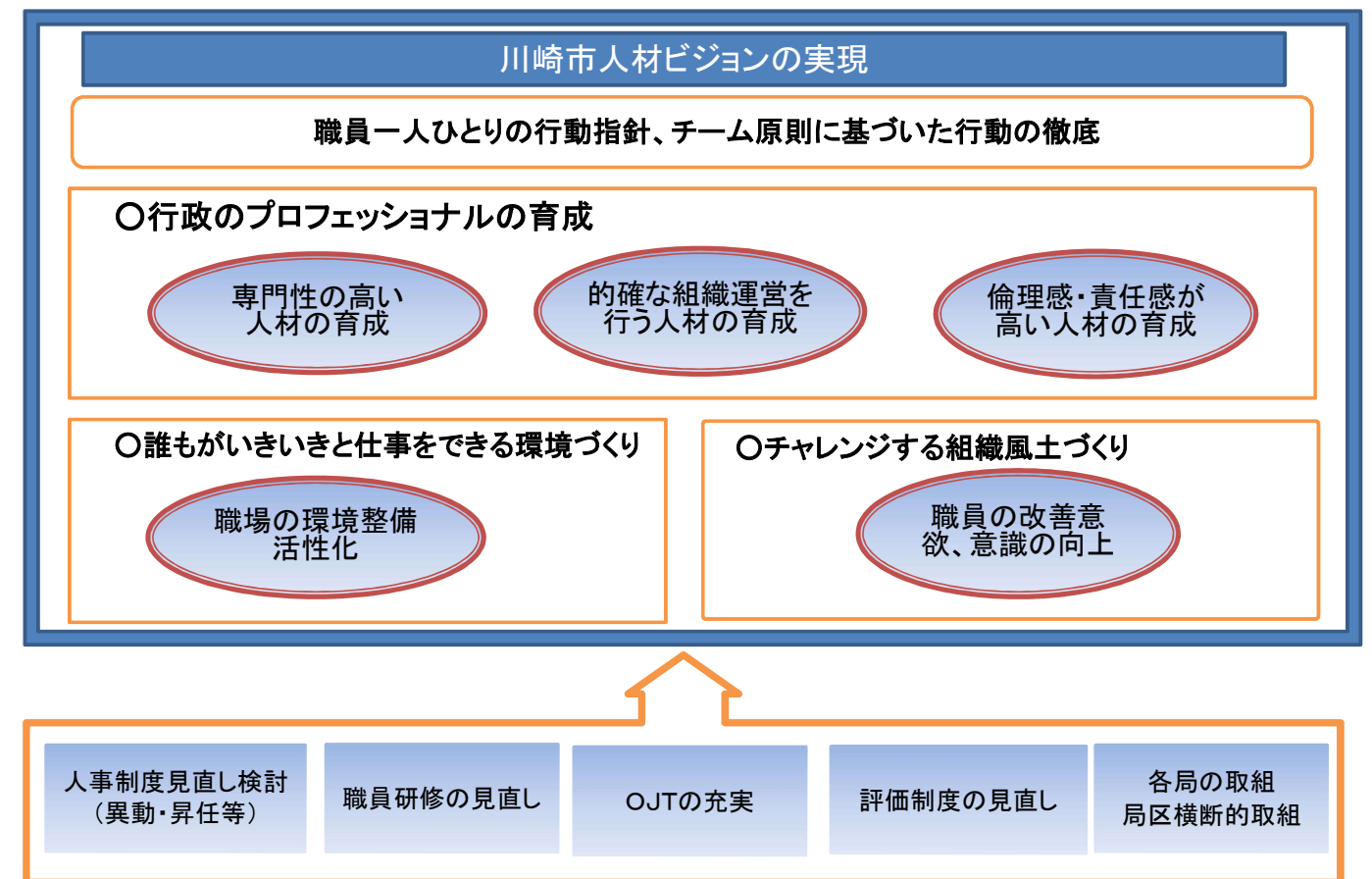
- ・対話する力…相手の立場に立ち、市民や職員と良好な関係を築く力
- ・考え抜く力…自分の役割を認識し、様々な視点で考える力
- ・前に踏み出す力…失敗を恐れずに挑戦する力
- ・伝える力…相手の立場に立ち、効果的な情報発信を行う力
- ・やり抜く力…粘り強く真摯に取り組む力

### 職位ごとに求められる力（標準職務遂行能力を踏まえ記載）

- ・組織マネジメント力
- ・人材育成力等

## 4 人材育成の取組の方向性

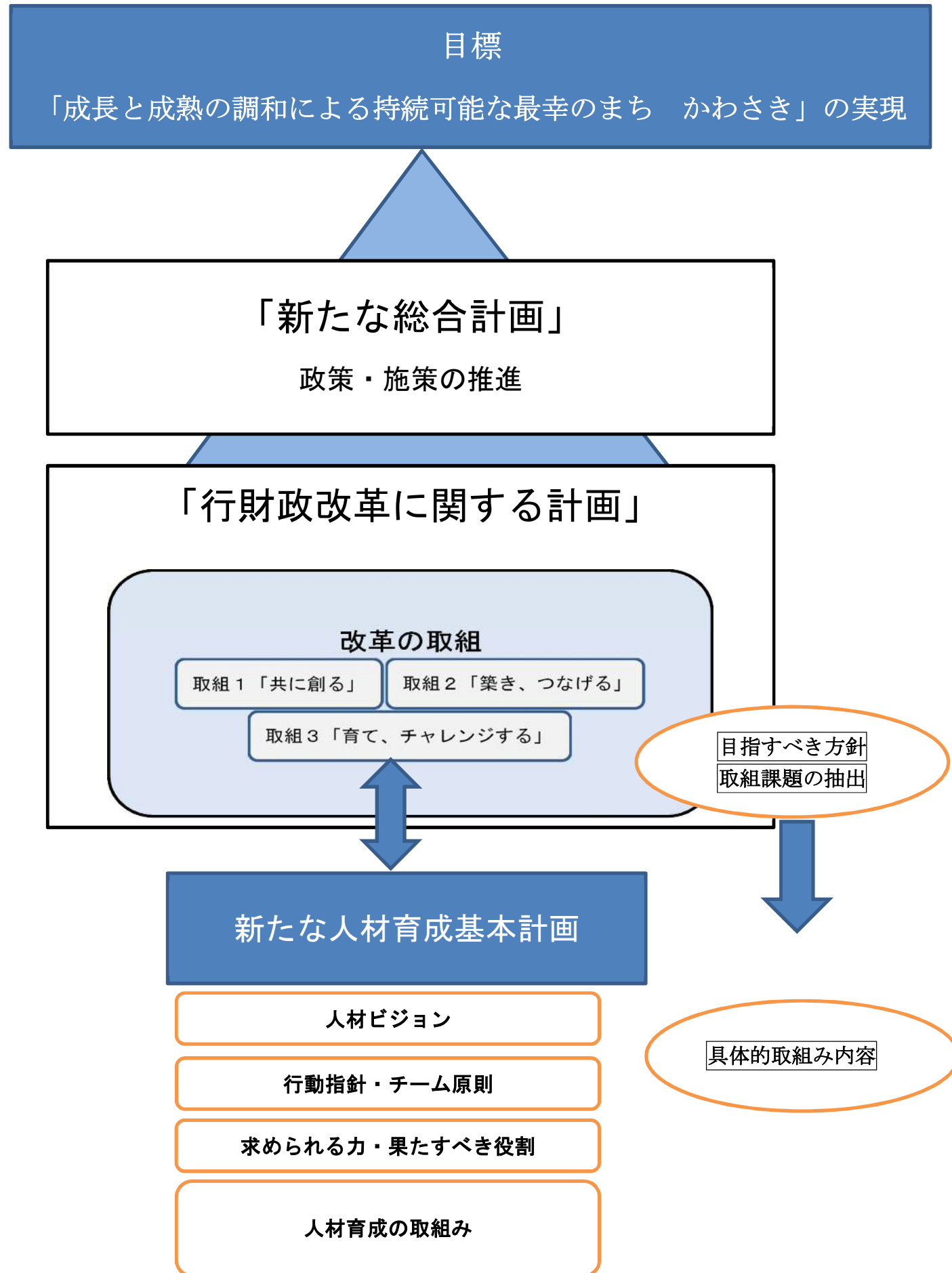
人材ビジョンを実現していくためには、職場の職務遂行を通じた人材育成（OJT）の取組が中心となり、人事評価や人事異動、昇任、職員研修などの人事・育成部門による取組が職員の行動や職場の取組をしっかりと支援することが重要となる。以下に取組の柱について示す。



## 5 実施計画

新たな総合計画の実施計画の年次に合わせて、平成28年度、29年度の具体的な取組内容についてまとめる。⇒取組の方向性を踏まえ、今年度検討をする予定

「新たな総合計画」・「行財政改革に関する計画」との関係図



新たな人材育成基本計画 検討の方向性

人事・育成部門による人材育成の取組のポイント

- ◎専門性の高い人材育成を進めていくための人事制度の検討
- ◎組織マネジメント力の向上に向けた管理監督者向けの研修の強化と人事評価の育成機能の強化
- ◎改善意欲、意識の向上に向けた体系的な意識改革研修の実施、業務改善運動の推進

専門性の高い人材の育成

- 業務の継続(質の確保)
  - ・局区横断的な職域ごとの育成支援の検討
- 専門性の高い人材の育成を踏まえた異動サイクルの見直し

的確な組織運営を行う人材の育成

- マネジメント力の向上
  - ・職位に応じた新たな研修体系の構築による育成の強化

倫理観・責任感が高い人材の育成

- 服務規律の確保、行動指針の浸透
  - ・階層別研修、自主考査等の取組を通して浸透を図る

職場の環境整備、活性化

- 多様な働き方への対応(女性、高齢期(再任用)、障害者)
  - ・効果的な人事配置、職域の拡大、職務環境の整備
  - ・意欲向上、技術習得を目的とした研修による支援

職員の改善意欲、意識の向上

- チャレンジを推進する仕組みづくり
  - ・職場改善運動の推進
  - ・体系的な意識改革研修の実施