



堺市職員力・組織力向上基本方針

令和5年3月策定

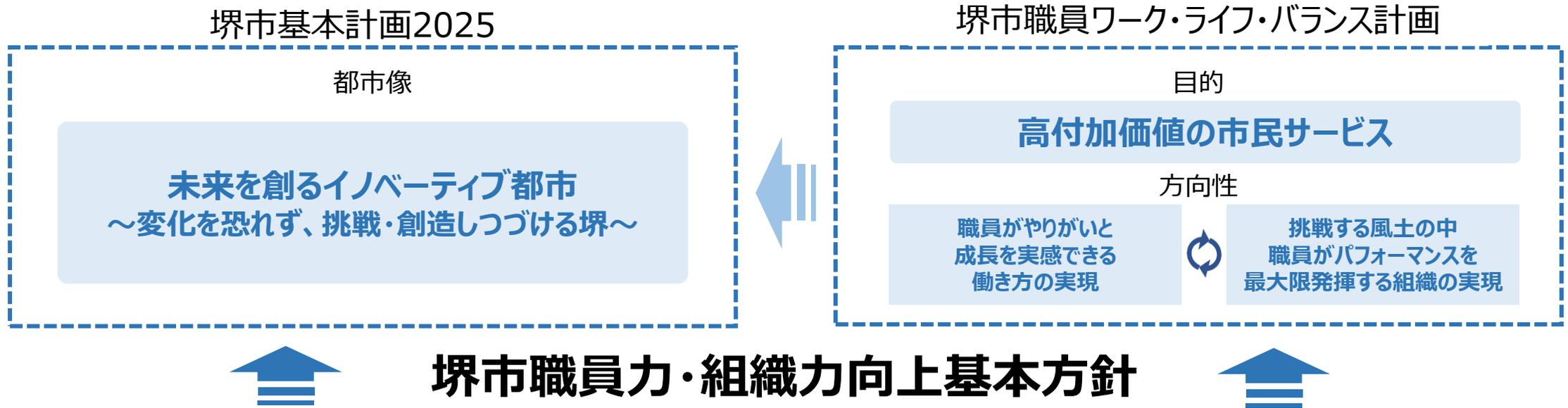


1 方針の位置づけ

市政を取り巻く社会環境の変化や市民ニーズの多様化がますます進む中、私たちは堺市の持続可能な発展と市民の幸福のために職務を遂行しなければなりません。そのための行動指針として「堺市基本計画2025」を策定し、各種施策を着実に推進しています。また、令和4年3月には働き方改革や職場環境整備等の指針として「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」を策定しました。

計画を着実に進めていくため、私たち職員には、市民が安全・安心に充実した生活を送ることができるよう、変化を恐れず、挑戦・創造しつづける姿勢が求められます。

このことから、職員のあるべき姿を『**市民生活の安定・充実を図るため、向上心を持って挑戦し組織変革できる職員**』として定め、その実現のために「堺市職員力・組織力向上基本方針」を策定します。



職員のあるべき姿
**市民生活の安定・充実を図るため、
向上心を持って挑戦し組織変革できる職員**



2 職員力・組織力向上の方向性

職員のあるべき姿

市民生活の安定・充実を図るため、 向上心を持って挑戦し組織変革できる職員

● **高い人間力と向上心を持ち、挑戦しつづける職員**

市民が安全・安心に充実した生活を送ることができるよう、幅広い知識・教養を身につけるために自ら学びつづける姿勢、人間力と向上心を高め挑戦しつづける姿勢が求められます。

● **主体的に組織をリードし、変革できる職員**

組織における自らの役割を理解し、柔軟な発想で主体的に組織をリードし、変革していく姿勢が求められます。



組織への貢献意欲を持って業務に向き合い、その取組姿勢や成果が適正に承認・評価されることで、職員はやりがいと成長を実感することができます。成功体験の積み重ねが、さらなる高みをめざそうという向上心や挑戦する意欲につながります。また、各職員が自らの能力を向上させ、ともに高め合うことが、激動する社会情勢にも対応可能な組織の実現にもつながります。このことから、『**職員のやりがいと成長の実感につなげる能力開発～組織を変える職員力を高めるために～**』を職員力・組織力向上の方向性として定めます。

方向性

職員のやりがいと成長の実感につなげる能力開発 ～組織を変える職員力を高めるために～

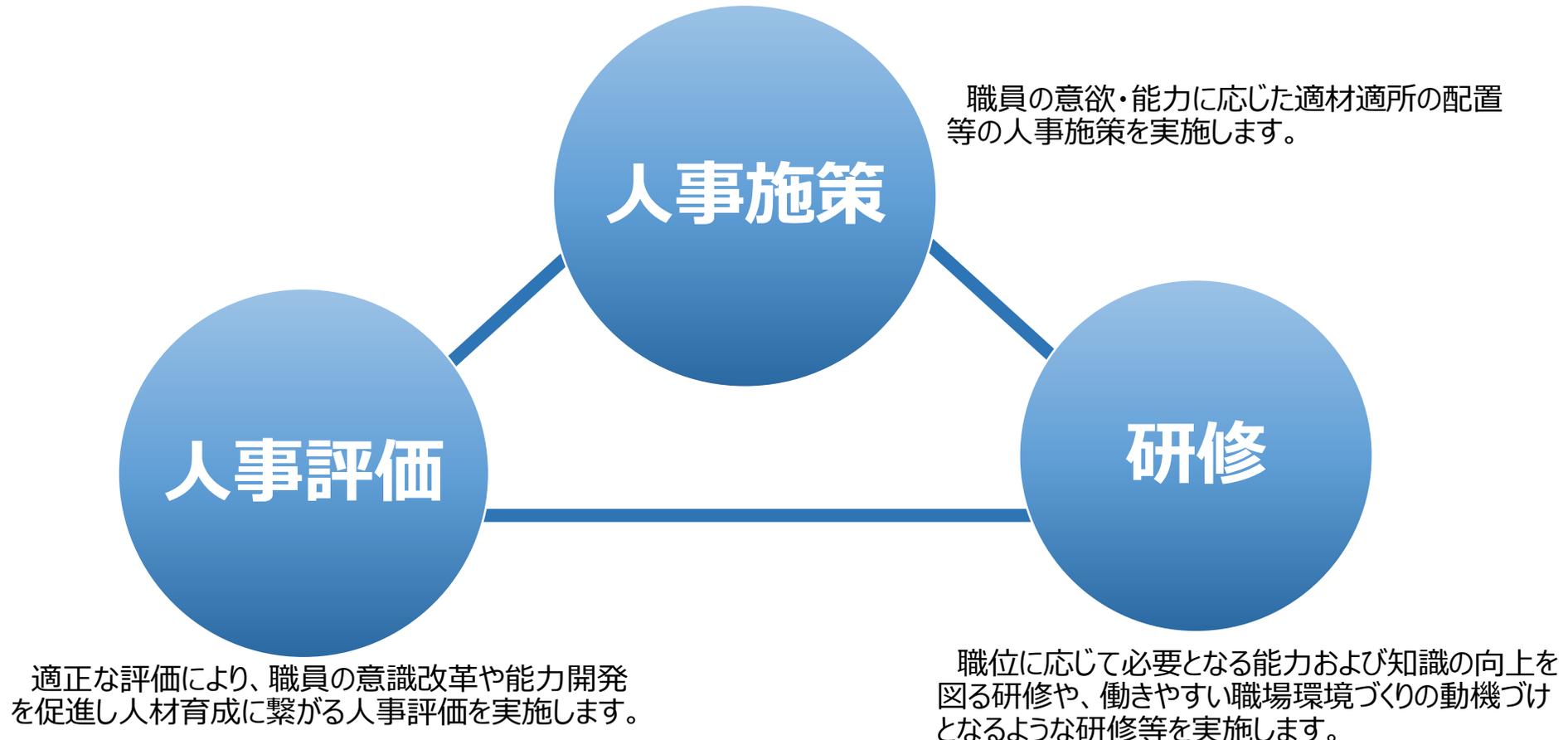


3 職員力・組織力向上の方策

方向性

職員のやりがいと成長の実感につなげる能力開発
～組織を変える職員力を高めるために～

職員の意欲を高め、身に付けた知識や能力をいかす「**人事施策**」、意識改革やモチベーション向上に資する「**人事評価**」、各職員の成長を支援する「**研修**」を連携させて取り組むことにより職員的能力を開発し、強みを獲得させることで、仕事の成果、充実感、達成感（やりがいと成長）につながります。





3 職員力・組織力向上の方策（人事施策）

人事施策

取組指針

- 職員自身の配置・異動に係る意向や役職者へのステップアップの意欲を反映し、主体的にキャリアを形成することができるように支援します。
- OJT（職場研修）や面談等を通じて上司は部下がより能力を発揮できるよう支援し、部下は役割や目標の達成に向け、自己の能力開発に努めます。
- 個々の職員がそれぞれの立場に応じてリーダーシップを身につけ発揮できるよう、面談や適材適所の配置等を通じて、人材育成を図り、組織の強化につなげます。
- 意欲と能力のある女性職員の積極的な登用や、令和5年度から段階的に実施される定年引上げによる高齢期職員の活躍などにつながるよう、全ての職員が能力を発揮し活躍できる環境の整備に取り組みます。
- 特に専門性の高い分野における業務遂行・技術継承の中核となる人材の育成や、定期人事異動以外での多様な業務を経験できる機会の創出を通じて、職員の能力開発に取り組みます。

主な取組

- ・自己申告制度
- ・意欲と能力のある女性職員の積極的な登用
- ・自らのキャリア形成を考える機会の提供
- ・スペシャリスト人材の育成
- ・若手職員インターン制度



3 職員力・組織力向上の方策（人事評価）

<h2>人事評価</h2>	<h4>取組指針</h4> <ul style="list-style-type: none">● 適正な人事評価を実施し、その結果を人事施策に活用することで、職員のモチベーション向上と適切な人事配置に繋がります。● 人事評価を通じて、組織目標と職員が取り組む業務の目標を関連付けることで、職員自身が組織目標への貢献を意識し、目的意識をもって業務に取り組めるように推進します。● 人事評価や上司・部下など複数の立場から評価する多面評価を適正に実施し、具体的かつ客観的な評価結果をフィードバックすることで職員の意識改革を促し、人材育成やキャリア形成に繋がります。● 役職や職種などによって評価シートを分けるなど、より適正な人事評価の実施に繋がるように取り組みます。	<h4>主な取組</h4> <ul style="list-style-type: none">・人事評価制度・多面評価（S-mac）
---------------	--	--



3 職員力・組織力向上の方策（研修）

研修

取組指針

- 各階層に求められる能力を身につける研修を実施します。
- 社会の潮流を的確に理解した市政推進のため、時勢に応じて求められるスキルの習得や意識改革を促す研修を実施します。
- ハラスメントを許さない職場環境を整備するため、ハラスメント防止、コンプライアンスに関する研修を実施します。
- 仕事を進める過程自体が人材育成の場であり、時宜を得た育成が行えることから、OJT（職場研修）を推進します。
- 職員が能力開発に積極的かつ主体的に取り組み「自ら学び続ける」「ともに高め合う」環境を整備します。

主な取組

- ・公務員基礎研修
- ・新任役職者研修（マネジメント研修など）
- ・キャリア形成支援研修
- ・意識改革、能力開発研修（女性活躍、ダイバーシティ推進セミナーなど）
- ・職場環境整備（ハラスメント防止研修など）
- ・OJT（職場研修）支援
- ・自己啓発支援