

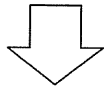
2 新時代に求められる職員像

職員には、県民全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を遂行することはもとより、これまで以上に社会情勢の変化に機敏に対応し、県民の視点で行動することが求められています。

このような観点から、「新時代に求められる職員像」を次のとおり掲げました。

新時代に求められる3つの職員像

- 高い意欲と実行力を備えた「挑戦する職員」
- 栃木県職員としての使命感を持った「信頼される職員」
- 県民起点の発想で、県民と連携協力できる「協働する職員」



職員に求められる姿勢と能力

- 新たな課題への「チャレンジ精神」
- 県民全体の奉仕者としての「高い倫理観」
- 国際化や将来を見据えた「幅広い視野」
- 従来の考え方や仕事の進め方にとらわれない「柔軟な発想」
- 納税者の視点で仕事を効率的に進める「スピードとコスト意識」
- 複雑多岐にわたる行政課題に対応できる「専門的な知識と技術」
- 問題点を見極め、主体的に施策を立案できる「高度な企画力」
- 社会情勢の変化を把握し、適切に対応できる「的確な判断力」
- 考えを伝え、理解・協力を得るために「説明・調整する力」

2 埼玉県の求める人材像

人材開発の目標となる、埼玉県の求める人材像は次のとおりです。

「変革を先取りし、成果をあげる職員」

職員に求める重要な姿勢や能力は次の3つです。

◎ スピードを重視し、改革に取り組む

広し、視野から考え、先見性やコスト意識を磨き、経営感覚を持ち、スピードを重視し、自らが率先して改革に取り組む。

◎ 自己研鑽に努め、現場主義に徹する

高し、倫理観と使命感を持ち、自己研鑽に努め、県民から信頼されるよう、現場主義に徹し、笑顔で仕事に取り組む。

◎ 前向きに挑戦し、やり抜き成果をあげる

柔軟な発想と豊かな「倉」造力を持ち、困難な課題にも前向きに挑戦し、粘り強くやり抜き、成果に結びつける。

めざす職員像

「滋賀への熱い思いと改革精神にあふれた自律型人材」

「自然と人間がともに輝く」滋賀の未来を県民とともに創造していこうという「滋賀への熱い思い」を原点に、変革の時代に的確に対応するための改革精神を発揮しながら、新自治時代の地域経営」を担うことのできる高い専門性・知識を併せ持った行政のプロフェッショナル＝「自律型人材」の育成を目指すこととします。

滋賀を愛し、地域の未来を創造する意欲にあふれた職員

モデルのない不透明な時代にあって、滋賀の未来を県民とともに創造していくためには、何にも増して「滋賀」を愛し、県民を大切に思う心がなくてはならないと考えます。

この熱い思いが県職員として考え、行動する原点であり、県民、地域社会、NPO、企業など、地域の多様な主体との「協働」による新しいモデル創造の原動力となるものです。

改革精神を持ち、地域経営の視点で行動する職員

地方分権の進展や厳しい財政状況に直面する中、複雑、多様化するニーズに応え、県民の満足度を向上させていくためには、「県行政のより一層のスリム化と効率化」、「市町村との新たな役割分担と協力関係の構築」、「地域の多様な主体との協働」、「選択と集中の徹底」の4つの視点から改革に取り組むとともに、これまでの前例踏襲に陥りやすい仕事の進め方や発想を一掃する必要があります。

そのためには、改革精神を持って、ゼロからの発想、コストとスピード重視、現場主義、他との協働、環境への配慮などの「滋賀県庁五事を正す」の行動規範を実践できる職員が求められます。

使命感と目標を持って、自律的に行動し、自ら成長する職員

地域経営の担い手としての県職員には、地域に対する熱い思いや改革精神だけでなく、高い専門性や知識などスキルの面でも本当の実力を持ったプロフェッショナルであることが求められます。その行動面に着目すれば、「高い使命感を持ち、自らの役割と責任を自覚して、チャレンジ精神や創意工夫を発揮しながら自律的に仕事に取り組む職員」、「地域重視・生活者原点のマインドを持ち、自ら問題を発見し、目標を設定し、解決策を導き出せる職員」、「計画的に能力開発に取り組み、自己改革を重ねながら成長できる職員」など職務遂行と能力開発の両面で「自律」した人材であることが求められます。

新しい時代に求められる職員像

新しい時代の到来とともに、ますます複雑・多様化する住民ニーズに的確に対応し、県民の期待に応えられる行政運営を実現するため、次のような職員が、これからの長崎県には求められている。

長崎県が求める職員像

県民の目線に立って物事を考える職員

県の将来を見据えながら効率的かつ
効果的に創造工夫する職員

幅広い視野とチャレンジ精神を持って
自ら行動する職員

高い専門能力を持った行政のプロとして
迅速に対応する職員

県民の目線に立って物事を考える職員

常に全体の奉仕者であることを自覚し、自らも地域で生きる一員であるという意識を持ちながら、県民の目線に立って物事を考える職員

県の将来を見据えながら効率的かつ効果的に創造工夫する職員

県の将来を見据えながら経営感覚を持って、創造工夫し、簡素で効率的かつ効果的な仕事を行う職員

幅広い視野とチャレンジ精神を持って自ら行動する職員

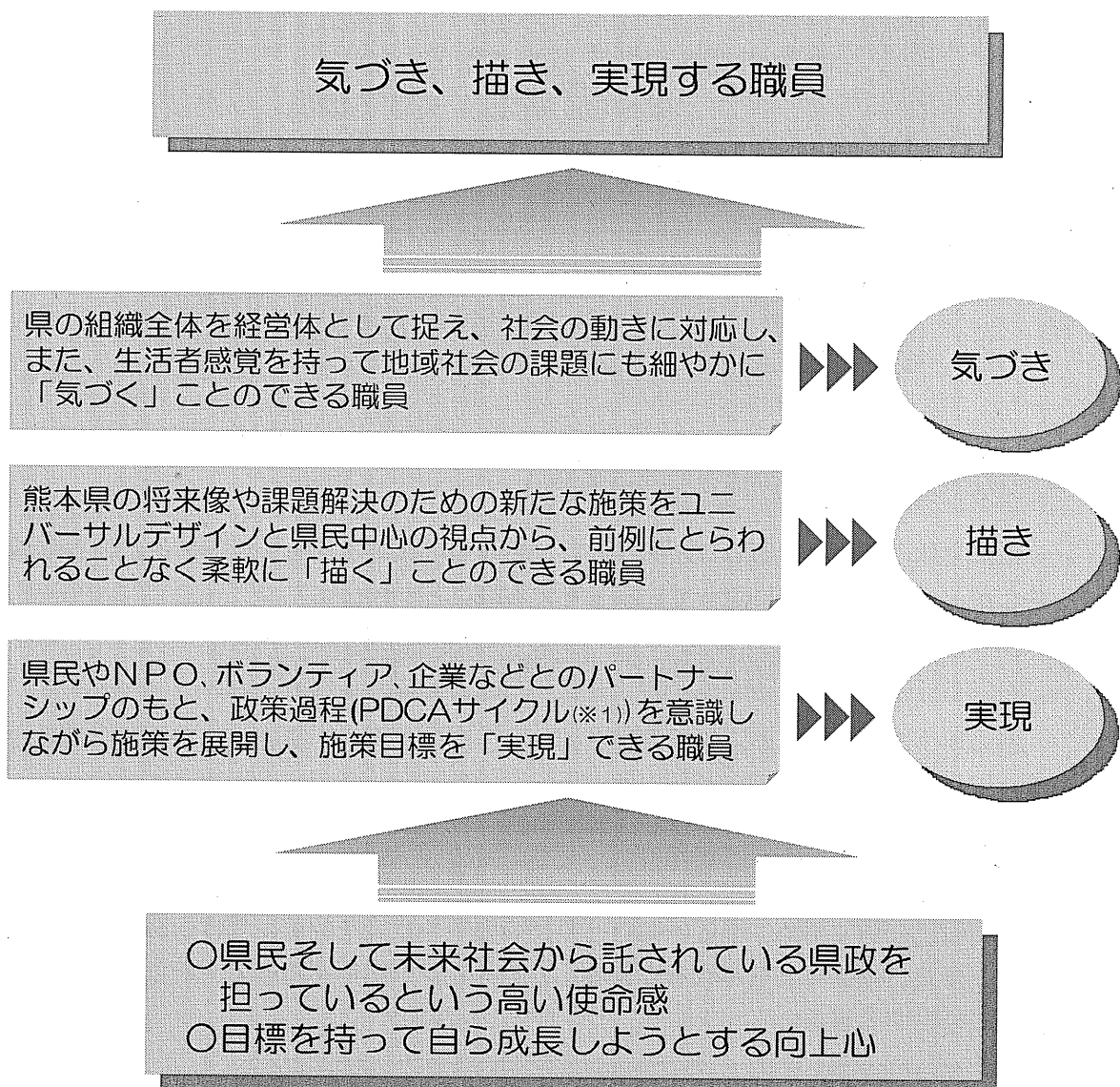
常に自己研鑽に努め、幅広い視野と県民の要望や意見を的確に受け止める豊かな感性を持ち、また、先例にとらわれることなく、チャレンジ精神を持って、新たな課題に対し自主的に行動する職員

高い専門能力を持った行政のプロとして迅速に対応する職員

行政のプロフェッショナルとしての誇りと使命感を忘れず、高い専門能力及び先見性・洞察力によって課題を発見し、迅速に対応する職員

I 本県の求める職員

本県では、「創造にあふれ、“生命が脈うつ”くまもと」の実現のため、県の組織全体を経営体として捉えて、社会の動きにも的確に対応するとともに、生活者の視点から地域社会の課題に気づき、誰もが豊かさを実感できるような施策を前例にとられることなく描き、積極果敢に行動して理想の姿を「実現」する『気づき、描き、実現する職員』の育成に取り組みます。



※1 PDCAサイクル

事業をスムーズに進めるためのマネジメント手法の一つ。Plan(計画)→Do(実施)→Check(評価)→Act(改善)の4段階からなる。

2 これからの職員のあり方

前掲のような姿の市役所を築き、支えていく主体として求められる職員像は、次のようなものである。

○市民志向 — 市民満足を最優先に考える職員

市政の目的が市民福祉の向上にあることを常に忘れない。市民の目の高さで課題を的確に把握し、市民との協働のもとにその解決に努力する。自ら良き市民たることを心がけ、一人の市民として信頼される。

○時代環境志向 — この世界、この時代を生きる職員

自然を含めた社会環境への生き生きとした関心を持ち続ける。時代の空気を鋭敏に感受し、誤りなく情報を摂取して将来の動向をつかむ。仙台市の問題が世界と人類の問題とつながっていることを認識する。

○挑戦改革志向 — 変革に立ち向かう勇気のある職員

変革の時代に前例踏襲主義は通用しないことを知る。時代と環境の変化に適切に対応していくために、自己変革を含めた改革をめざす。未経験の領域においても、失敗を恐れず新たな課題に果敢に挑戦する。

○目標成果志向 — 成果を上げる仕事ができる職員

組織の目標を明確に認識し、それに貢献する自分の目標を持つ。手続や方法の遵守を第一義とするのではなく、それらは目標達成の手段に過ぎないことをわきまえる。良き成果をあげることをこそ重視する。

○自分志向 — 仕事の中で自己実現できる職員

自分の人間性を大切にし、常に人間的向上につとめる。自らを人材として育成しようという意識を持ち、自己啓発を続けて能力資質を高める。仕事の成果が市民の喜びとなり、それが自己実現の喜びとなる。