第３章　職員と組織がめざす姿

（１）さいたま市職員がめざす職員像

人財開発の主体である職員として、どのような姿をめざしていけば良いのでしょうか。一人ひとりの職員が、めざす姿に近づくように意識し努力することこそが、職員と組織の成長の第一歩です。

① 高いプロ意識を持つ

プロ意識とは、自らの職務に誇りと責任を持ち、職務を良いものにする、組織力を向上させる、という信念です。今日の職員に求められるもの、と問えば、その答えには枚挙に暇がないほど多くの項目があります。重要なのは、自分や自分の所属する組織には何が求められているのか、目標達成には何が必要なのかを、職員が自ら察知し考えることであり、求められているものを得るために行動できる力を持つことです。

向上への責任は自分自身にあります。自己と組織を成長へと導くためには、自ら考え自ら行動できる職員であることが必要条件です。当事者意識を持って真剣に取り組むことで担当職務をより良くする方法を見つけ、仕事のおもしろさや楽しさの発見につながります。また、自らを律することを意識し、気持ちや行動を適した状態に高めていくことも大切です。そこから生まれた「いいものにしたい」、「やり遂げたい」という熱意が自分自身と仕事を向上させます。

② ネットワークの心を持つ

仕事は、自分だけ、職場だけで完結するものではありません。より広く深くなる仕事へ対応するためには、多くの知識と情報の集積・分析が必要です。庁内だけでなく、地域や他の自治体の人々とも、知識や情報をお互いにやりとりできるような、広い人的ネットワークを構築することができ、ネットワークの中で信頼される人間をめざして成長していくことが必要です。

仕事をしているのは人です。ネットワークをつくるためには、自分自身の人間性と向き合い、人と人とのつながりを大切にしていくことが求められます。相手とのつながりづくり、心のふれあいや共感が、信頼できる関係づくりに結びつきます。

③ 未来へつながっている意識を持って仕事をする

地方自治体の使命は、市民生活の維持・向上です。言い換えれば、まちを良くする、生活しやすくするという仕事に直接携わることができる人は、私たち職員です。職員一人ひとりの仕事が一つ一つの礎となって、さいたま市が形づくられていきます。

さいたま市職員であることに誇りと使命感を持ち、市の未来を見据えた“いい仕事”を追求することは、次の世代また次の世代へと受け継がれていくべきものです。新しいさいたま市づくり、市民の未来づくりにつながっているという未来指向を持って成長していきます。

人材育成

目指すべき職員像

職員像を次のように示します。今後は、「目指すべき職員像」を一人ひとりの共通認識のもと、人材育成に取り組まなければなりません。

① 高い倫理観をもった職員

常に市民の奉仕者であることを認識し、公正・中立の立場に立ち真摯な行動ができる職員

② 市民の立場で考える職員

市民ニーズが何であるかということを忘れることなく、常に市民の立場にたって考え、サービス向上に意欲的に取り組む職員

③ 挑戦する職員

常に主体的・意欲的に業務や自己啓発に取り組み、問題意識・改善意識をもった職員

④ コスト感覚をもった職員

コスト（お金と時間）について意識し、限られた資源の中で最高のパフォーマンスができる職員

⑤ 部下や後輩の指導・育成ができる職員

自らの業務をこなすだけでなく、業務遂行により得た知識・技術をもとに、部下や後輩の指導・育成ができる職員

⑥ 業務に関係する法令等に精通した職員

業務に関係する法令や制度について熟知するとともに、常にアンテナを張り巡らし国や他自治体の施策や民間企業の動向について把握・精通した職員

①高い倫理観をもった職員

②市民の立場で考える職員

③挑戦する職員

④コスト感覚をもった職員

⑤部下や後輩の指導・育成ができる職員

⑥業務に関係する法令等に精通した職員

●目指す職員像　　【目標】

市民はお客様であり、まちづくりをすすめる上でのパートナーです。そこで、市民とともに描いた次の職員像を目指します。

市民とともに、
未来のまつやまを描き、
今を改革できる職員

●市民とともに・・・

・市民はお客様でありパートナー、
　愛され信頼をいただき、協働してまちづくりをすすめます。

・常に市民の立場で物事を捉え、
　説明責任を自覚した積極的な対話を心掛けます。

●未来のまつやまを描き・・・

・行政のプロとしての使命と責任を自覚し、高い倫理観の下に
　松山市のために夢と誇りを抱いて職務を遂行します。

・社会の動向を見極める先見性、市民ニーズを的確にとらえる嗅覚、
　独創的、個性的な発想を産み出す柔らかいアタマを持ちます。

●今を改革できる・・・

・前例踏襲主義を払拭し新たな改革に踏み出す
　強固な精神力と大胆な行動力を持ったチャレンジャーになります。

・執行する事務のコストを常に意識し、
　無駄なものを省き、新たなサービスを創出します。

3 わたしたちのめざす職員像

新しい時代にふさわしい自治体改革を進め、一歩先を行く真の**リードオフマンを形成**するため、わたしたちのめざす職員像を示します。

自律への変革

広い視野を持ち、**自ら考え**、**完結できる能力**を養い、公正公平に市民に接し、仕事の目的・内容についてわかりやすく説明します。

協働へのシフト

住民福祉の向上のため、常に**市民と**ともに考え、連携**協働**して職務を遂行します。

改革への挑戦

常に**問題意識**をもち、**自己変革**を図ります。何事においても最善の方法を模索し、さらなる飛躍をめざします。

求められる職員像

以上のような本市の状況に対応できる職員として、本市において求められる職員像を示すと下記のとおりとなる。

①市民感覚を持ち、交流する職員

市政の遂行にあたっては、市民ニーズの把握が必要不可欠である。市民に信頼される公務員としての使命感、倫理観をもつとともに、市民の目線に立って交流を深め、市民ニーズの把握・充足に努め、説明責任を果たせる職員が求められている。

②コスト意識を持った職員

昨今の厳しい財政状況下では、行政の効率化が喫緊の課題である。そのため、従来の業務を、費用対効果、また“効果性、効率性、経済性”といった観点から見直すとともに、常にコスト意識を持って行動する職員が求められる。

③自立した職員

従来の、国や県の指導のもとに与えられた業務を遂行するだけでは、政策自治体への転換は不可能である。政策自治体の実現に向けて、常に情報収集に努め、時代状況の変化を先取りするとともに、前例踏襲に囚われることなく、政策自治体としての行政運営に資することのできる、自ら考え、行動できる積極的な職員が求められる。

④専門的な知識・能力を持った職員

高度化・複雑化する行政課題に対応するため、常に自己研鑽につとめ、職場内で専門的知識・能力を発揮することができる職員が求められる。特に、近年の地方分権の流れの中では、法令等を正確に読み解く法務能力や、独自の政策を企画・立案できる政策形成能力が重要性を増しており、その涵養が必要である。