

【概要版】郡山市人財育成基本方針 平成29年3月改訂

1. めざす職員像 郡山市は、すべての職員が、スマイル・スピード・スマートの精神で、法令遵守のもと、市民の信頼を確保する「職員総活躍」を目指します。

Smile 信頼に応え、周囲を笑顔にできる職員

- ▷職員としての使命を自覚し、責任と誇りを持って職務に取り組む
- ▷3Cの気持ちを持って市民に寄り添い、公平・公正・誠実に行動する
- ▷高いコンプライアンス意識と人権尊重の意識を持つ
- ▷広い視野と高度な専門知識・技術を持ち、説明責任を果たす
- ▷チームワークを大切にし、明るく活気ある職場をつくる

Speed 迅速に行動し、挑戦する職員

- ▷バックキャストの思考で、新たな課題に積極的に取り組む
- ▷現場第一で、市民と一体となって地域課題を解決する
- ▷自らの意見を持ち、考え、創意工夫しながら行動する
- ▷目標達成に向けて努力し、諦めない
- ▷コスト意識を持ち、効率性や有効性を考えてカイゼンに取り組む

Smart 効率よい仕事で成果を出せる職員

- ▷ICTやビッグデータ等を活用し、グローバルな視点で政策立案ができる
- ▷郡山市の歴史と文化を尊重し、魅力を育む
- ▷良好なコミュニケーションを図りながら、持てる力を最大限に発揮する
- ▷ワークライフバランスを充実させ、心身ともに健康である
- ▷常に、自らの知識の習得や能力向上に励む

2. 4つの視点で理想の職員像をめざす



3. 人財育成基本方針の各種取組みと役割分担

		誰が		
		職員（個人）	管理・監督職（組織）	人事担当課（制度等）
何を する	視点1 制度	▷人事評価の目標設定と業務遂行	▷適正な人事評価	▷人事管理の適正な運用 ▷人事評価制度の円滑な運用
	視点2 能力開発	▷自己啓発・休業制度の活用 ▷各種研修の受講、復命 ▷キャリアデザインを描く	▷自己啓発・休業制度の利用促進 ▷職場内研修の実施 ▷職場外研修・研究への派遣 ▷実務研修生・相互人事交流職員への支援 ▷職員のキャリアデザインに対する支援	▷自己啓発・休業制度の普及啓発 ▷各種職場外研修の実施、派遣 ▷実務研修生・相互人事交流職員の派遣
	視点3 職場	▷メンター制度の活用 ▷OJTの実施、指導及び助言 ▷チームワークによる業務推進 ▷積極的なコミュニケーション ▷自発的なモチベーションの維持・向上 ▷ワークライフバランスの実現 ▷新たなことへのチャレンジ	▷メンター制度への支援 ▷円滑なOJTの実施 ▷チームワークの強化 ▷コミュニケーションの活性化 ▷モチベーション維持・向上の取り組み ▷管理・監督職員の意識醸成 ▷ワークライフバランスの推進 ▷職員のチャレンジに対する支援	▷メンター制度の円滑な運用〔各所属の取組みに対する支援〕 ▷OJTの定着化 ▷チームワークの強化 ▷コミュニケーションの活性化 ▷モチベーションの維持・向上 ▷管理・監督職員の意識醸成 ▷ワークライフバランスの推進
	視点4 自己管理	▷自己管理の徹底	▷職員の自己管理に対する指導	▷職員の自己管理のための相談・助言・支援