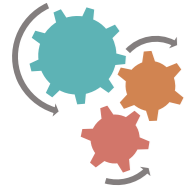


方針の全体像

【組織・職員・職場のめざす姿】



- 組織** 岸和田の未来のために**団結**し、社会や時代**変化に適應する**組織
- 職員**
  1. 市民から**信頼**される職員
  2. **熱意**をもって**挑戦**する職員
  3. 目標に向けて**自ら考え、自ら行動**する職員
- 職場** 職員の**活躍・成長**を支え、一人ひとりが**意欲・能力**を余すことなく発揮できる職場

職員の行動指針、職階ごとに求められる役割と能力をガイドラインに定め明確化しています

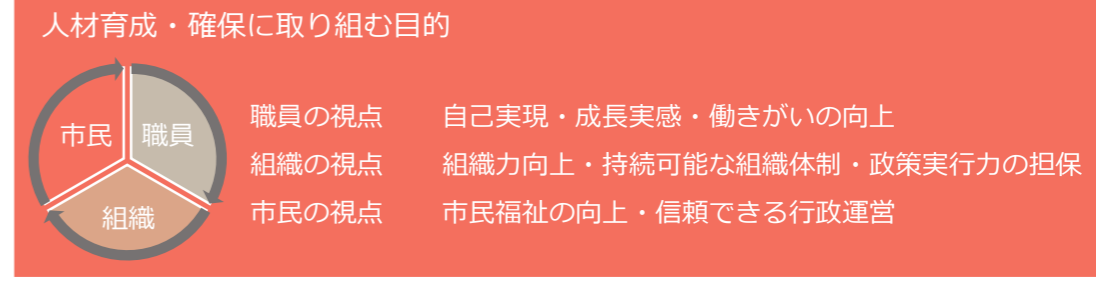
めざす姿の実現に向けて

【取組の方向性】 = 取組の推進するうえで必要な視点

<b>優先</b>	<b>① 人事評価制度の再構築</b>	マネジメント改革 課題：マネジメントツールの整備・活用が不十分	職員の意識改革 やりがいの創出 の解決を図ります。	【具体的な取組内容】 ・ 制度に関する意識・理解の浸透 ・ 評価基準・項目の整理と見直し ・ 実績評価の対象拡大
<b>優先</b>	<b>② 給与・昇任昇格制度の見直し</b>	やりがいの創出 課題：年功的で横並びの人事管理	選ばれる組織へ の解決を図ります。	【具体的な取組内容】 ・ 職制・給与制度への見直し ・ 昇格時のメリットや管理職手当の見直し ・ 昇格基準の明確化と昇格可能年齢の見直し
	<b>③ キャリア支援・研修の充実</b>	マネジメント改革 課題：戦略的・体系的な人材育成が必要	選ばれる組織へ の解決を図ります。	【具体的な取組内容】 ・ 資格取得に関する助成制度の導入検討 ・ 市全体を俯瞰する視点を養う研修の実施 ・ 職場内研修マニュアルの作成 etc
<b>優先</b>	<b>④ 職場環境の整備</b>	マネジメント改革 課題：働きやすい職場作りが必要	選ばれる組織へ の解決を図ります。	【具体的な取組内容】 ・ 休職・退職・内定辞退者へのヒアリング、アンケートの実施 ・ ハラスメント対策・相談窓口の充実 ・ 育病休者へのフォロー制度の検討 etc
	<b>⑤ 採用手法の工夫</b>	選ばれる組織へ 課題：柔軟かつ多様な採用手法が必要	の解決を図ります。	【具体的な取組内容】 ・ 若手職員と交流できる職員説明会の実施 ・ 通年募集枠の設置と採用年齢上限の引き上げ ・ リクルート活動の推進 etc

方針の主な改定ポイント

- 1 人材育成から人材育成・確保へ**  
これまでの人材の育成・活用に関する基本方針に、“確保”の視点を加え、採用や人材の定着といった点についても、取組の方向性を示した“人材育成・確保基本方針”へと改定します。
- 2 職員の意識改革のため、組織や職員、職場のめざす姿を再整理**  
これまで掲げてきためざすべき職員像や、組織として育成を図る人材像の考え方を引き継ぎつつ、より分かりやすく職員のめざす姿を設定します。  
また、職員のめざす姿だけでなく、“組織全体としてどうあるべきか”、“職員が働くうえで理想的な職場環境とは何か”を考え、組織、職場のめざす姿についても本方針で示しています。
- 3 現状と課題の明確化、ガイドラインの策定**  
組織が抱える課題を明確化し、私たちが置かれている現状に対する職員の理解と共感を図ります。  
また、方針が形骸化することなく、着実にめざす姿の実現や取組の推進ができるよう、人事部門や管理職、各職員の役割を明確化するとともに、職員の行動指針や課題解決に向けた取組のロードマップを整理したガイドラインを策定します。



方針実現のために

人事部門・管理職・職員の役割について		
<b>人事部門の役割</b> 本方針の全庁的な周知・浸透を図り、方針に沿った具体的な取組推進の旗振り役となる。	<b>管理職の役割</b> 職場内での本方針の周知・浸透を図り、組織・職員・職場のめざす姿の実現と人材の育成に努める。	<b>職員の役割</b> 「組織・職員・職場のめざす姿」「役割・能力」を意識して業務遂行・能力開発に取り組む。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修や日々のメッセージなど様々なチャンネルを通じた、方針の全庁的な周知・浸透</li> <li>・ 取組の方向性に沿った研修、人事評価・給与等の制度や仕組みの整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場内の目標の明確化、進捗管理、情報共有の徹底による組織力の強化</li> <li>・ 自身や部下が働き続けたいと思える魅力ある職場づくり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 方針の理解と、めざす姿の実現に向けた主体的な意識改革や能力向上</li> <li>・ 人事評価制度の活用による毎年度の目標設定と達成に向けた努力</li> </ul>

ガイドライン及びアクションプランの策定と進捗管理

- ・ ガイドライン・アクションプランの策定と公表
- ・ 定期的な特別職への進捗報告
- ・ 定期的な人事給与制度調査審議会での審議

定期的な見直し

- ・ 社会や時代の変化等を踏まえ定期的に見直し
- ・ 岸和田市「総合計画」の内容とも整合性を図る