

組織が前に進むために不可欠な「人」、つまり「職員」は、組織にとって大切な財産、「人財」です。人材育成基本方針では、組織のビジョンを実現するための「人財」について、「どのような姿を目指し、どう成長し、どのように力を発揮していくか」という道筋を明らかにし、あらゆる急速な社会環境の変化に対応できる職員の確保と育成を、時代にあわせてアップデートしています。

この度の改定では、国の制度改正や市の上位計画との整合性を保った人的リソースの効果的な活用や、デジタル技術の飛躍的進歩に対応するための職員の意識改革と専門的知識の醸成、また、職員の働く意欲とパフォーマンスの向上につながる職場環境の整備を中心に見直しています。

職員にとって 必要な「意識」・習得すべき「能力」・階層別の「役割」

職員として必要な【意識】

職員が習得すべき【能力】

東久留米市職員としての自覚	改革・改善意識	職務遂行能力	政策立案能力
法令遵守	コスト意識	コミュニケーション能力	プレゼンテーション能力
市民サービスの向上	環境への意識	危機管理・対応能力	自己啓発能力
多様性の意識	健康管理への意識	情報収集・処理能力	New マネジメント能力
協働の意識	New デジタルリテラシー	課題発見能力	New 専門的な知識・能力

各職層の職員はその【役割】を十分に発揮しさらに上位の役割に挑戦することで、自己実現の達成と職場全体の活性化、及び組織力の向上をめざします。



全職員が目標とする 「めざす職員像」4つの要素

<p>市民ニーズをとらえ地域に貢献できる職員</p> <p>東久留米市職員としての使命感を持って、市民と共に地域に根ざした行政を推進するため、多様性の意識とコミュニケーションを大切にしまちづくりのできる職員をめざします。</p>	<p>長期ビジョンの実現に向けて尽力できる職員</p> <p>コスト意識を持って過去にとらわれず、柔軟な発想で効率的に職務を遂行し、長期的な展望に立った施策の実行ができる職員をめざします。</p>
<p>能力の向上と意識の改革をめざす職員</p> <p>公務全体に通じた広い視野と、デジタル化をはじめとした業務改善・事務改善に取り組み、必要な専門的知識を身につけ、熱意を持って挑戦する職員をめざします。</p>	<p>コミュニケーションを大切に生き生きと働く職員</p> <p>組織の一員として、多様な個性を理解してコミュニケーションを図り、職場環境を向上させ、ワークライフバランスを実現する職員をめざします。</p>

「めざす職員像」にむけて どのような「施策」を展開すべきか

【3つの柱】に大別した施策

<p>職員一人ひとりが力を発揮できる組織づくり</p> <p>①新たな人材の確保 ②人事評価制度の充実 ③昇任及び昇格管理 ④職員の配置管理</p> <p>New ・課長補佐職・主任職の活用 ・正規職員の機動的な各課配置による効率的な人的リソースの活用</p>	<p>能力・職責に見合った研修、フォロー体制の充実</p> <p>①職場内研修(OJT)の徹底 ②職場外研修(OFF J T)の推進 ③自己啓発の支援 ④研修体制の整備</p> <p>New ・専門的知識・能力向上研修の受講支援およびデジタル分野研修の促進</p>	<p>制度や職場環境の整備</p> <p>①コミュニケーション力の向上 ②職員を育てる環境づくり ③職員に対する職務環境の整備</p> <p>New ・メンター制度の導入 ・ハラスメントへの対応</p>
---	---	--