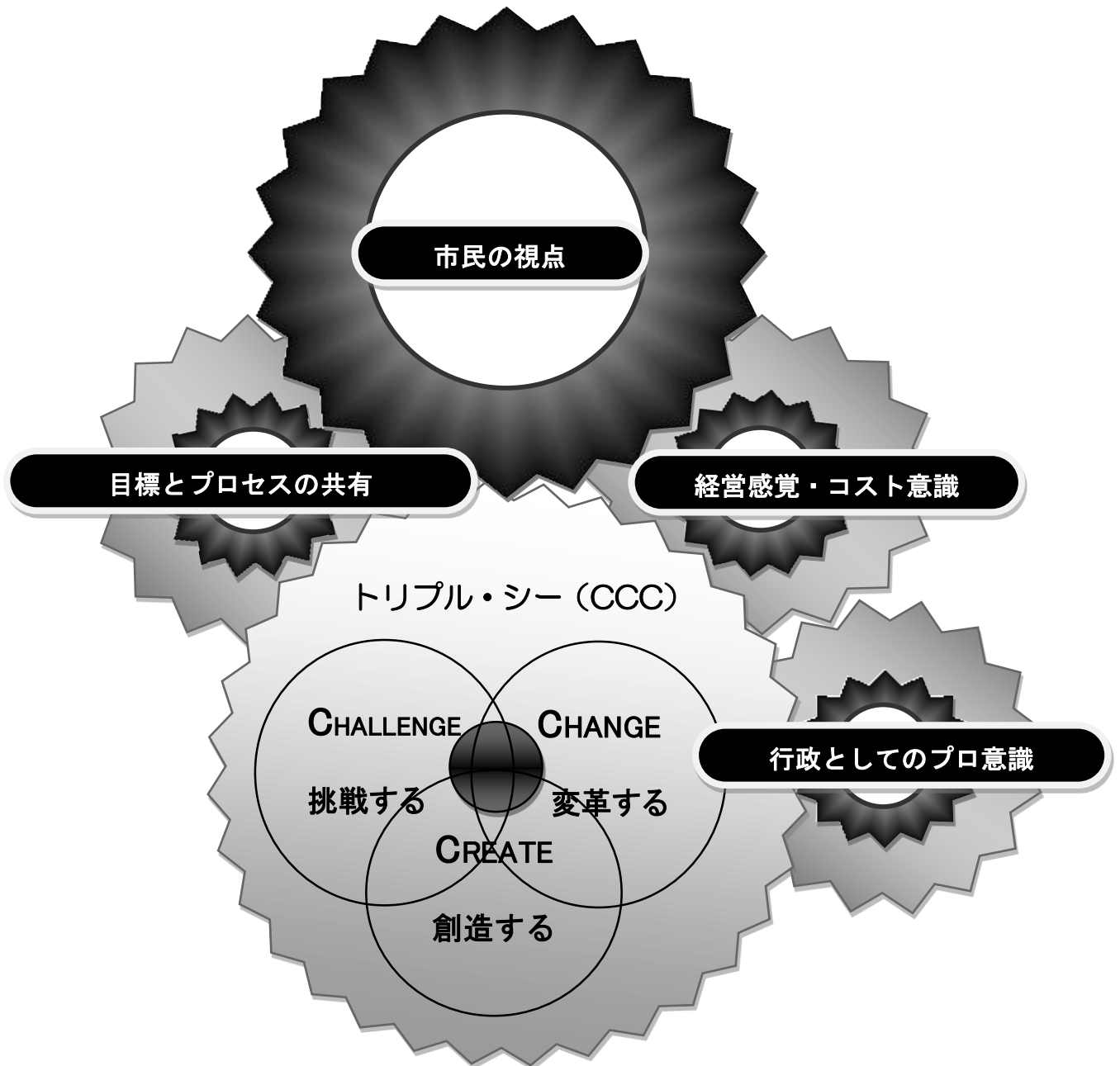


Ⅲ 目指す職員像実現のための行動指針と能力要件

1. 目指す職員像実現のための行動指針

先に掲げた『市民のための職員』を実現させる行動指針を以下のように示します。

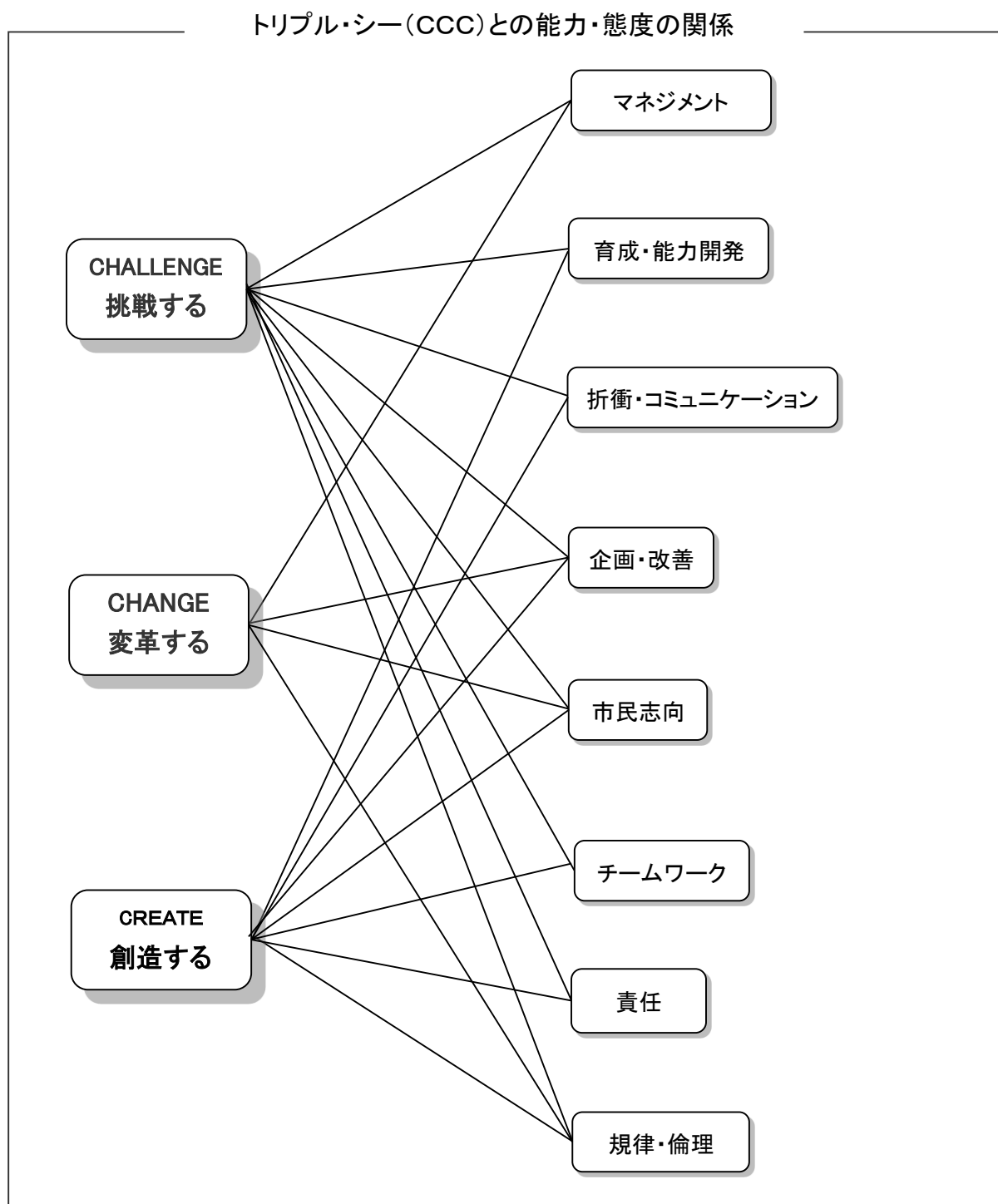
- 『市民のための職員』のあり方をより強く動かすための大切な原動力(行動指針)『トリプル・シー(CCC)』



2. 目指す職員像実現のための能力要件

(1) 職員が身につけるべき能力・態度

職員に求められる能力・態度について、以下のとおり示します。人事評価の能力・態度評価を8つの評価要素を用いて、職員の能力開発に取り組むこととします。



(2) 階層別に求められる評価内容

階層別に求められる能力について、階層別にその具体的な内容を以下のとおり示します。この評価内容は人事評価の能力・態度評価の評価項目として、職員の能力開発に取り組むこととします。

■ 階層別に求められる能力

「課長級以上」

- ・行政経営能力・政策決定能力・折衝交渉能力・組織管理能力・危機管理能力
- ・人材育成能力

「課長補佐・主幹級」

- ・業務調整能力・政策立案能力・折衝交渉能力・組織管理能力・危機管理能力
- ・人材育成能力

「主任・主査・係長級」

- ・政策立案能力・指導育成能力・課題発見能力・折衝交渉能力・職務遂行能力

「非役付職員」

- ・自己開発能力・課題発見能力・折衝交渉能力・職務遂行能力

■ 階層別に求められる評価内容

項目	職階	評価内容
マネジメント	課長級以上	組織目標達成過程における組織全体のマネジメント（PDCA）行動
	課長補佐・主幹級以下	職務目標達成過程における業務のマネジメント（PDCA）行動
育成・能力開発	課長補佐・主幹級以上	適切な助言や指導により、職員の職務遂行能力を効果的に向上させる行動
	主任・主査・係長級以下	職務に関する新しい専門知識やスキルの習得など、自らの意欲、知識・技能（IT活動を含む）、習熟能力の向上を図るために行う自己啓発行動
折衝・コミュニケーション	主任・主査・係長級以上	市役所内外の折衝において、組織の立場や方針を説明し、必要な協力を得る行動
	非役付職員	相手の話を傾聴し、安心感、信頼感を与え、自分の考えや思いを口頭や文書等によりわかりやすく伝えることにより、業務を円滑にする行動
企画・改善	主任・主査・係長級以上	課題解決に向けて、柔軟な思考により、様々な制約条件を踏まえて有効で実現性のある解決策を積極的に立案する行動

企画・改善	非役付職員	現状を少しでも良くするために、問題意識を持って業務の改善・提案を積極的に行い、新たな課題や困難な課題にチャレンジする行動
市民志向	全職階	市民に対して常に公平に接し、市民の立場に立って考え、親切で誠意ある対応をする行動
チームワーク	課長補佐・主幹級以下	周囲に対して進んで協力し、チームワークの向上に努める行動
責任	全職階	自分に与えられた職務や任せられた仕事は、報告義務を遵守し、最後までやり遂げようとする行動
規律・倫理	全職階	サービス規程及び職場で決めた約束やルールを守り、上司の指示・命令に意思表示をし、前向きに応えるとともに職場秩序を乱さない行動