

第3次釜石市人材育成計画 ～市民と職員の幸せ（Well-being）を目指して～ 概要版

1 計画の概要と取組経過

【計画の趣旨】

地方自治体の役割が「住民福祉の向上（市民の幸せ）」であることに立ち返り、市民の幸せを目指すとともに、職員の働きがいや幸せを推進する働きがい改革に取り組みます。

【計画期間】

令和5年度から令和9年度までの5年間

【取組経過】

計画策定のために、第4期人材育成会議を設置し、目指すべき職員像や、職員の意欲、働きがいを向上させる具体的な実行プラン等について、計13回にわたって協議を重ねてきました。

市長、副市長、総務企画部長のほか、人材育成専門家との意見交換を行うとともに、職員アンケートや個別ヒアリングを行い、広く職員のニーズや意見を吸い上げた上で今計画を取りまとめております。

2 基本理念・ビジョンと目指すべき職員像

【基本理念】

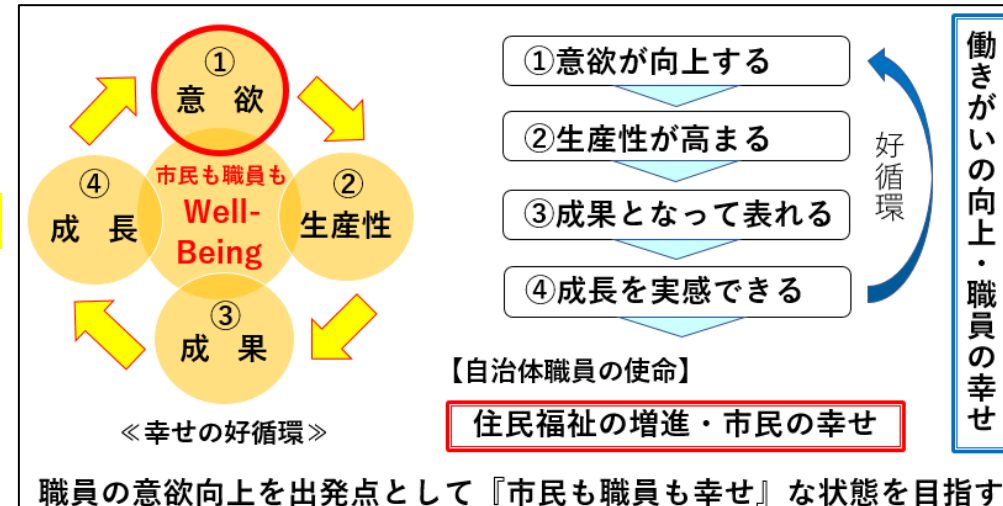
市民一人ひとりの幸せの実現に向けて、市職員の働きがい、幸せを追求し、多くの困難を幸せに変えていくことを基本理念とします。

【ビジョン】市民と職員の幸せ（Well-being）

意欲（モチベーション）の向上は、更なる意欲の向上につながり、市民サービス向上のほか、職員の更なる意欲や働きがいが向上する「幸せの好循環」が期待できます。（右図参照）

【目指すべき職員像】

- 01 誠実で、互いを尊重しながら周囲と協働し共に成長し合える職員
- 02 常に思いやりや感謝の気持ちを忘れない職員
- 03 市民に寄り添い、共に歩む職員



※Well-beingの定義

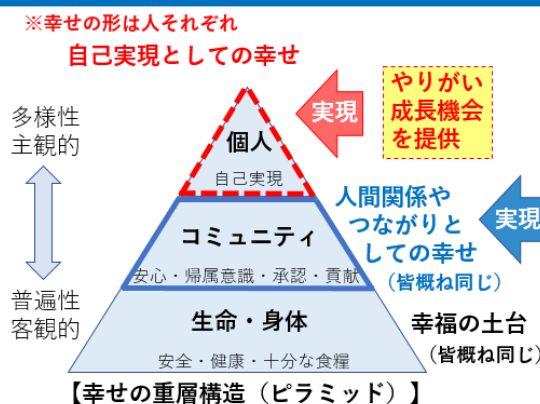
その人自身が働くことを通して感じる幸せや満足感は「はたらくWell-being」と定義され、世界中で新しい価値観として共有され始めています。Wellは「よい」、beingは「状態」を指し、「よく在る」「よく居る状態」、つまり、心身ともに満たされた状態を表す概念で、Well-beingは、身体的・精神的・社会的にも、持続的に良好な状態を表しています。本計画においては、釜石市職員として働く際の働きがいや幸せ、満足感、などと定義し、総じて幸せ（Well-being）と表します。

3 ビジョン実現に向けた実施計画（重点プラン）

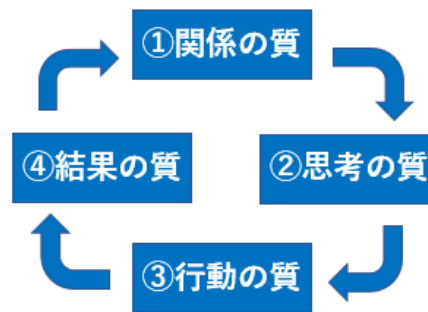
私たちの幸せは、右の図のような重層的な構造から成り立っています。アンケート調査で最もニーズの高かった（ピラミッド中段の）職場の人間関係としての幸せに関しては、重点的に関係の質を向上させる取組によって「安心できる職場環境」や「風通しの良い人間関係づくり」を推進します。

幸せの形は人それぞれと言われる（ピラミッド上段の）個人の自己実現としての幸せに関しては、個々にやりがいや成長の機会を提供することで実現を図ります。

このように、幸せの構造に応じた多様な取組を推進することとし、以下の5つの実施計画（重点プラン）に取り組みます。



組織の成功循環モデル【関係の質の向上】



※①良好な信頼関係 ⇒ ④良い結果
 ①人間関係が悪い ⇒ ④結果も出ない
 ④結果重視 ⇒ ①も④も悪くなる

関係の質の向上を強化し
 安心できる職場環境や
 風通しの良い人間関係づくりへ

【実施計画（重点プラン）】

- 01 1 on 1 ミーティング
上司と部下の対話機会の創出
- 02 助っ人制度
庁内各課の応援協力体制の構築
- 03 学びあい職員塾
庁内外に定期的な学びの場を創出
- 04 カイゼン発表会
各課の業務改善発表の機会創出
- 05 自分☆再発見
公務員の役割と自身の志の再確認

【各分野における取組の方向性】

- 人材確保
- 人材育成
- 適正配置・処遇
- 職場環境の整備

総務省における報告書「地方公共団体における今後の人材育成の方策に関する研究会（令和3年3月）」にある4つの要素に沿って人材育成の方向性をまとめています。

4 推進体制

実施計画（重点プラン）に取り組むため、「人材育成アクションチーム(仮称)」を設置し、施策の企画立案、実施及び進捗管理、実施後の検証等を行います。併せて、管理職による人材育成の関わりを強化します。

