

# 上越市人材育成方針

平成 28 年 8 月改訂  
新潟県上越市



# 目 次

---

---

1	はじめに.....	1
	（1）方針改訂の背景と必要性.....	1
	（2）方針改訂の趣旨.....	3
	（3）人材育成の目的・目標.....	3
2	人材育成の基本方向.....	5
	（1）目指す職員像.....	5
	（2）人材育成の基本姿勢.....	6
3	職員に求められる資質・能力.....	8
	（1）基本的な資質（全職員共通）.....	8
	（2）職務遂行上必要な能力.....	9
4	人材育成の取組.....	12
	（1）取組の基本方針.....	12
	（2）取組の重点項目と具体的取組.....	12
<b>参考資料</b>		
	上越市職員行動規範 上越アクション10.....	15

# 1 はじめに

当市は、平成 22 年 8 月、「上越市人材育成方針（以下、「育成方針」という。）」を策定し、職員の人材育成のよりどころとするとともに、この間、育成方針に掲げた「目指す職員像」の実現に向け、人材の育成と組織力の向上に資する下表に記載した各種取組を着実に実施してきました。

育成方針の策定から 6 年が経過する中で、当市及び職員を取り巻く環境は目まぐるしく変化し、また、組織内における新たな課題も顕在化しています。

これらの新たな行政需要や課題に対応できる人材を計画的かつ継続的に育成し、組織力を維持・向上していくことは、組織の重要な使命であり、今後の安定的な行政サービスを持続していく基盤ともなります。

こうしたことから、この度、これまでの育成方針の理念・骨子を確実に引き継ぎながら、人材育成に資する新たな視点や取組を加えるなどの改訂を行うこととしました。

## 【改訂前の育成方針（平成 22 年 8 月策定）に基づく取組の実施内容】

取組の重点項目	主な実施内容
①職員として大切にすべき価値観・基本姿勢の共有	・職員行動規範の策定・周知 ・マイカード・自分アクションの実践
②育成と任用が連動する人事行政の推進	・人事異動の基本原則の策定・運用 ・任用基準の明確化と昇任・昇格モデルの明示 ・自己申告制度の運用
③労務環境の整備	・定員適正化計画の策定 ・ノー残業デー・ノー残業ウィークの実施 ・職員と所属等が話し合う育成面談の実施 ・職員の健康管理の徹底
④基礎的な資質・能力の底上げ	・基礎・階層別研修の実施 ・新規採用職員・若手職員の育成指導体制の強化 ・政策能力を高める新規研修の実施等
⑤専門性の伸長・特定専門分野のキーマン育成	・専門実務研修・長期派遣研修の実施 ・自己啓発・グループ学習活動の推奨 ・市民活動への参加推奨

### （1）方針改訂の背景と必要性

育成方針の改訂に当たり、当市及び職員を取り巻く環境の変化や組織内における新たな課題について、以下のとおり整理しました。

## (第5次上越市行政改革大綱及び同推進計画との整合)

当市は、平成26年度策定の上越市第6次総合計画に「すこやかなまち～人と地域が輝く上越～」の将来都市像を掲げ、その実現に向けた施策を推進するとともに、これらの取組を下支えする第5次上越市行政改革大綱(以下、「行革大綱」という。)を定めました。行革大綱では、“人材育成・組織風土の改革”などの重点取組を掲げ、さらに、その具体的な取組内容と実施時期等について第5次上越市行政改革推進計画に定めています。

この度の育成方針の改訂は、同推進計画に定める取組との整合を図りつつ、一体的な進捗管理を行い、実効性の高い人材育成の取組を推進することを目的とするものです。

### 【行革大綱に掲げる重点取組と具体的な取組項目】

重点取組		具体的な取組項目
人材育成・ 組織風土の改革	①定員適正化及び組織の見直し	・定員適正化の推進
		・組織の見直し
	②人材育成の推進	・危機管理能力の向上
		・職員能力の開発促進
		・人事評価制度の構築と適正な運用
	・職場環境の整備	

## (人事評価制度の導入・活用)

これまでも当市では、各職場での仕事を通じた人材育成(以下、「OJT」という。)の有効性を重視し、新規採用職員の育成等において、その手法を取り入れてきました。

こうした中、平成26年5月、地方公務員法が一部改正され、全国の地方公共団体において、平成28年4月から人事評価制度を導入することが定められました。

当市では、人事評価制度を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するだけでなく、これを人材育成のツールとしてとらえ、育成方針の中に位置付けるとともに、職場のOJTとして活用し、個々の職員の資質・能力の向上や職場内のコミュニケーションの活性化を図ることとします。

## (新たな課題への対応)

このような組織を挙げた人材育成の取組にもかかわらず、残念ながら当市においては職員による不適切な事務処理が後を絶たない状況が散見されます。

また、平成27年度には、懲戒処分に至る不祥事が重ねて発生し、市民の信頼を大きく損なう事態を招くなど、職員全体の公務員倫理の向上及びコンプライアンス(法令遵守)の徹底が急務となっています。

一方、平成27年度以降は、毎年度80人を超える正規職員が定年退職を迎えることから、今後、新規採用職員が増加し、職員構成の若年化が進むとともに、退職者のポストを補うため、職員が短期間で昇任・異動せざるを得ない状況も想定されます。このため、職員がそれぞれの職種や職位に応じて必要とされる能力を、より早期に習得できる仕組みや環境を構築していくことも必須となっています。

## (2) 方針改訂の趣旨

改訂前の育成方針は、策定の際に、職員検討会議における議論や全職員を対象とした意見募集を行うなど、多くの職員が素案の検討段階に参画し、職員の思いが込められたものとなっています。

また、「目指す職員像」を始め、育成方針の根幹を成す理念は、職員にとって普遍的なものであり、長期的な視野に立って、実現を目指すべきものであることに変更はありません。

このことから、この度の改訂では、これまでの育成方針の理念・骨子を確実に引き継ぐとともに、新たに定めた行革大綱等との整合を図りつつ、より効果的かつ確実に職員の資質・能力の向上を目指す視点や取組を盛り込むものとします。

また、職員の職位それぞれにおいて、求められる資質・能力を明示するほか、コンプライアンスの徹底を始めとする危機管理能力の向上、人事評価制度の活用によるOJTの推進を新たに取組の重点項目に位置付けるなどの見直しを行い、組織の信頼性の向上及び活力ある組織風土の醸成を目指します。

## (3) 人材育成の目的・目標

### (人材育成の目的)

市役所は「住民の福祉の増進」を目的とした組織であり、職員は「全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」存在として位置付けられます。この「住民の福祉の増進」に向け、限られた経営資源を効率的・効果的に投入し、「最小の経費で最大の効果」をあげることが、組織にとって当然の行動原理となることから、人材を磨き・高めることは、組織力の向上を図る上で欠かせない取組となります。

この人材を「育てる」と、人材を「生かす」とは密接に関連します。それぞれの職員が、目的・目標を共有しつつ、チームワークを発揮してはじめて、個の能力が生かされ、組織が機能します。それと同時に、個々の職員も、仕事を通じた様々な経験を積み重ねながら成長していきます。仕事人が人を育て、人は育ちながら新たな工夫を凝らしてより良い仕事を進めるようになります。職員が日々、仕事の現場で学び、成長していくことのできる組織風土が根付いていくことにより、人が育ち・組織が育ち、ひいては住民サービスの質の向上、住民のより良い暮らし、将来に向けたより良いまちづくりへとつながっていくこととなります。

(人材育成の目標)

このような観点から、すべての職員がチームワークの大切さを実感しながら、持てる能力を存分に発揮し、仕事や他者との関わりを通じて、このまちを良くしながら自律的に成長し続けることができる、

**人が育つ組織づくり・まちを良くする人づくり**

を 人材育成の目標 に、本方針を定めます。

## 2 人材育成の基本方向

### (1) 目指す職員像

行政には多種多様な業務があり、様々な職種の職員がこれを担っていますが、“このまちを良くする”という観点において共通の目的を有しています。それぞれの職員が、それぞれの仕事を通じた“このまちを良くするプロフェッショナル”であることの自覚と誇りを持って、たゆみない努力を積み重ね、成長していかなければなりません。

そのような意識と姿勢の下で職務に携わり、市民の思いに寄り添いながら考え、行動する職員を、すべての職員が目指す職員像とします。

**“このまちを良くするプロフェッショナル”としての自覚と誇りを持って  
職務に携わり、市民の思いに寄り添いながら考え・行動する職員**

- ① <サービスの根本基準の徹底>  
全体の奉仕者として高い倫理観と使命感を持ち、公平・公正に職務を行う職員
- ② <市民感覚・現場感覚の重視>  
市民とともに汗をかき、市民や地域とのつながりを大切にしながら、真の市民ニーズを察知し、対応できる職員
- ③ <行動原理の理解・実践>  
まちづくりの目標・戦略・戦術を理解の上、そのための事業の目的・期待する効果を的確に説明し、実行できる職員
- ④ <チームワークの発揮>  
チームワークを大切にしながら、組織の目標達成に向けて柔軟かつ積極的に連携し、行動する職員
- ⑤ <業務成果+αの“自己実現”追求>  
仕事は、自らの成長・形成に資する得難い経験をもたらす機会であると認識し、自己実現のために努力を惜しまない職員

## (2) 人材育成の基本姿勢

「目指す職員像」に近づくためには、職員としての確固とした「マインド」と専門的な「スキル」を兼ね備えることが必要です。

これまで組織が職員に求める資質・能力は、職務遂行に必要な知識、技能が重視され、人材育成の取組も、研修等による直接的なスキルの付与が中心でした。

しかし、真のスキルはそれぞれの職員が、それを習得し発揮することの意義と必要性を自覚し、思いやこだわりなどの「マインド」が兼ね備わってこそ、初めて身に付くものであり、その積み重ねが更なる成長意欲を喚起します。

この相乗効果を生み出すため、「自ら育つ」、「職場が育む」、「機会が伸ばす」の三つの姿勢を人材育成の基本とします。

【人材育成の基本姿勢のイメージ図】

### ① 自ら育つ

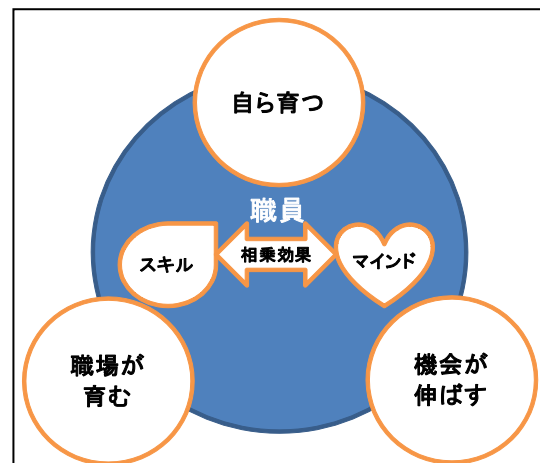
人は誰かに「育てられる」だけでなく、より自律的に「育つ」潜在的な力を秘めています。自発的な学びの成果は、他からあてがわれる知識・技能に比べ、より確かな実力として身に付きます。組織として、このような自律的な成長意欲を持った「伸びる可能性」のある人材を、大切にし、支援します。

職員は、業務を行う上で、常に課題意識を持ち、市民や組織、自らがよりよい状態となるよう改善を図ることを基本とします。こうした改善の過程において、職員同士が真摯に意見を交わし、切磋琢磨し、意識を啓発し合うことにより、活力ある組織風土が培われるものと考えます。

また、市民や地域が抱える課題を自らのこととして捉え、解決に向け、ともに考え、ともに汗をかき、真摯に取り組むことはもとより、業務以外でも真の市民ニーズを察知し、政策立案にいかすため、町内会、市民団体、PTA又は消防団などの活動の場への積極的な参加を推奨します。

さらに、職員は、上司の背中を見て育ちます。職場の上司たる職員は、自身が部下の目標であることを自覚し、自ら率先して、困難課題にも誠実かつ果敢に向き合い、あわせて自己啓発に取り組むこととします。

この他、常に課題意識を持ち、専門性や得意分野を伸ばそうとする意欲のある職員・グループの自己啓発活動を支援するなど、職員自らが成長を促す環境を整えます。





## ② 職場が育む

職員は、各職場で、試行錯誤を繰り返し、実践経験を積み重ねる中で、様々な知識や考え方を学び、それを自らのものとして習得することで、大きく成長していきます。また、業務の遂行過程で、職場内のコミュニケーションが円滑・活発に行われ、職位を超えた建設的な意見を交わすことにより、リーダーシップ（統率力）及びフォロワーシップ（組織への提言力や貢献力）が育まれ、さらには、職場の同僚や上司と、業務の成果や達成感を分かち合う経験を得ることで信頼感が生まれ、チームワークが醸成されます。このように、日常業務を通じて、業務遂行に必要な基礎的知識はもとより、ステップアップに必要な能力が培われていくことで、組織の力が高まる好循環を目指します。

また、新規採用職員には、育成指導担当職員を配置し、計画的なOJTを実践することにより、限られた期間の中で、職務遂行上必要となる基本的な能力の習得を図ります。

あわせて、上司は部下の心身の状況を把握するとともに、業務の打合せや、日頃の指導の中で、自らの経験から得た知識や能力を、部下職員へ確実に継承することとします。また、再任用職員は、「育てる人」としてOJTへの積極的な関与を通じ、これまでの経験や自らが有する知識・技能を積極的に次の世代の職員へ継承することとします。

## ③ 機会が伸ばす

人の能力は測り知れません。立場が人を育てるという中長期的な視野に立ち、適材適所を追及していくことが重要となります。人事異動が転機となり、潜在力が引き出され、可能性が開花する事例や、より困難な仕事への挑戦が自らを成長させたと実感できる事例が、より多く生み出されることにより組織は活性化します。

こうした基本認識の下、多くの職員が在職する一般行政職について、採用から概ね10年目までは、人材育成を目的とした戦略的な人事異動として、税・福祉などの市民対応系、都市整備・産業観光・農業などの事業系、総務・企画などの管理・調整系のいずれかの課に順次配属し、様々な部署と互いに協力しながら働くことや市民と接することを通じて、職員としての視野を広げ、社会性や市民感覚を育むことを目指します。

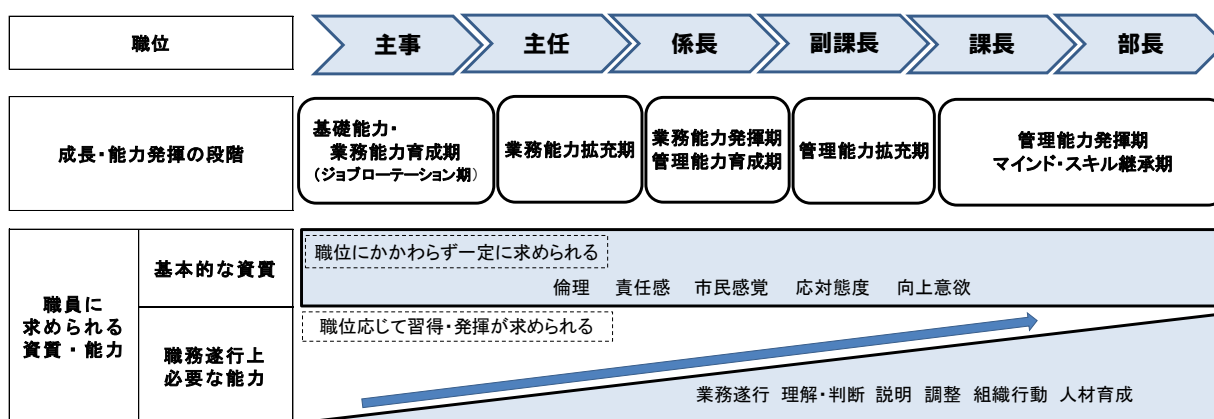
職場から離れて行う研修（以下、「Off-JT」という。）は、経験したことのない業務に備えるための事前準備の場であることに加え、そこで得た理論や知識に基づき、日頃のOJTの実体験を振り返ることで、より一層理解が深まり、効果が発揮されます。このことから、階層別に、また、専門的知識の習得の見地から、各種研修を受講する機会を提供し、職務の遂行に必要な知識の習得を図ります。

### 3 職員に求められる資質・能力

複雑・多様化する行政需要に的確に対応し、市民サービスを適切に提供していくためには、経験や学習を通じて、市職員として当然に有していなければならない「基本的な資質」と職位に応じて必要とされる「職務遂行上必要な能力」を習得・向上させる必要があります。

以下に一般事務、土木技師、保健師など多くの職員に共通して求められる資質・能力を例示します。

#### 【標準的な成長及び能力発揮の段階】



#### (1) 基本的な資質（全職員共通）

項目	内容
倫理	全体の奉仕者として、公正な職務の遂行を支える倫理観を持ち、公務に対する市民の信頼を確保することに貢献できる。
責任感	自身の任務や義務を常に自覚し、使命感を持って主体的に行動することができる。
市民感覚	市民の思いに寄り添いながら行動することができる。
対応態度	相手の意見や立場を理解し、丁寧かつ適切に対応できる。
向上意欲	職務の遂行を通じて、自己の可能性を追求することができる。

## (2) 職務遂行上必要な能力

### ① 主事級職員

項目	内容
業務遂行	上司の指示の下、課等の方針に基づき達すべき成果を認識しつつ、施策の企画、提案及び遂行に係る実務を担うことができる。
理解・判断	問題・課題を認識し、適切に対応することができる。
説明	担当業務について基本的な説明を行うことができる。
調整	関係者と簡易な事項について協議を行うことができる。
組織行動	他の職員と良好な関係を構築しながら業務を遂行することができる。

### ② 主任級職員

項目	内容
業務遂行	課等の方針に基づき、達すべき成果を認識しつつ、施策の企画、提案及び遂行に係る実務を担うことができる。
理解・判断	知識及び情報収集に基づいて、問題・課題の重要性及び緊急性を評価し、適切に対応することができる。
説明	担当業務について論理的な説明を行うことができる。
調整	関係者と協議を行うことができる。
組織行動	他の職員と良好な関係を構築しながら業務を遂行することができる。
人材育成	後輩職員への助言及び育成を行うことができる。

### ③ 係長級職員

項目	内容
業務遂行	(1) 課等の方針に基づき、達すべき成果を認識しつつ、施策の企画、提案及び遂行に係る実務の中核を担うことができる。 (2) 適切に業務を配分した上、進捗管理及び的確な指示を行うことができる。 (3) 係等を統率して所管業務を推進することができる。
理解・判断	知識、経験及び情報収集に基づいて、問題・課題の重要性及び緊急性を評価し、迅速に対応することができる。
説明	係等の業務について論理的な説明を行うことができる。
調整	関係者と粘り強く協議を行うことができる。
組織行動	係等内の状況を把握し、他の職員と良好な関係を構築しながら業務を遂行することができる。
人材育成	係等職員の指導及び育成を行うことができる。

④ 副課長級職員

項目	内容
業務遂行	(1) 課等の方針に基づき、達すべき成果を認識しつつ、課題を的確に把握し、施策の企画及び提案を行うことができる。 (2) 適切に業務を配分した上、進捗管理及び的確な指示を行うことができる。 (3) 担当係等を統率して所管業務を推進することができる。
理解・判断	知識、経験及び情報収集に基づいて、問題・課題の重要性及び緊急性を評価し、迅速に対応することができる。
説明	担当係等の業務について論理的な説明を行うことができる。
調整	組織方針の実現に向け、関係者と協議を行い、合意を形成することができる。
組織行動	担当係等内の状況を把握し、他の職員と良好な関係を構築しながら業務を遂行することができる。
人材育成	担当係等職員の指導及び育成を行うことができる。

⑤ 課長級職員

項目	内容
業務遂行	(1) 所管業務を取り巻く状況を的確に把握し、課等の課題に対応するための方針及び達すべき成果を示すことができる。 (2) 適切に業務を配分した上、進捗管理及び的確な指示を行うことができる。 (3) 課等を統率して所管業務を推進することができる。
理解・判断	知識、経験及び情報収集に基づいて、問題・課題の重要性及び緊急性を評価し、迅速に対応することができる。
説明	課等の業務について論理的な説明を行うことができる。
調整	組織方針の実現に向け、関係者と協議を行い、合意を形成することができる。
組織行動	課等内の状況を把握し、他の職員と良好な関係を構築しながら業務を遂行することができる。
人材育成	課等職員の指導及び育成を行うことができる。

⑥ 部長級職員

項 目	内 容
業務遂行	(1) 大局的な視野及び将来的な展望に立って、政策の提案、部局等の方針及び達すべき成果を示すことができる。 (2) 適切に業務を配分した上、進捗管理及び的確な指示を行うことができる。 (3) 部局等を統率して所管業務を推進することができる。
理解・判断	知識、経験及び情報収集に基づいて、問題・課題の重要性及び緊急性を評価し、迅速に対応することができる。
説 明	所管業務について論理的な説明を行うことができる。
調 整	組織方針の実現に向け、関係者と困難な協議を行い、合意を形成することができる。
組織行動	部局等内の状況を把握し、他の職員と良好な関係を構築しながら業務を遂行することができる。
人材育成	課長等職員の指導及び育成を行うことができる。

## 4 人材育成の取組

### (1) 取組の基本方針

「目指す職員像」に近づくためには、専門的な「スキル」のみならず、職員としての確固とした「マインド」を兼ね備えることが必要です。

また、人材育成の基本姿勢（自ら育つ、職場が育む、機会が伸ばす）に基づき実施する自己啓発活動、OJT、Off-JTの三つの取組が有効に機能し、互いに相乗効果を生むような仕組みと環境を整えることが重要となります。

「目指す職員像」の実現に向け、人材育成の取組を効果的かつ効率的に推進するため、以下のとおり、「取組の基本方針」を定め、実施すべき取組の方向性を示すこととします。

#### ① マインドを育む取組の推進

職員としての高い倫理観とプロ意識を持ち、チームワークを大切にしながら、何事にも積極的に関わる職員を育成する。

#### ② スキルを伸ばす取組の推進

職種及び職位に応じた職務遂行上必要な能力の向上に加え、個々の職員の資質・特性に応じた専門性を伸長する。

#### ③ 人を育てるための仕組み及び環境の整備の推進

自己啓発活動、OJT、Off-JTが有効に機能するよう、人を育てる仕組み及び成長しやすい職場環境を整備する。

### (2) 取組の重点項目と具体的取組

上記(1)の取組の基本方針に基づき、以下のとおり「取組の重点項目」を定め、具体的な取組を推進します。

#### ① 危機管理能力の向上

- ・ 階層別研修において、コンプライアンスの徹底を始めとするリスクマネジメント研修を実施し、職員の危機管理能力を高めます。また、当該研修の実施後、受講者が講師となり職場内研修を実施することにより、情報、知識及び認識の共有を図ります。
- ・ 不祥事につながる兆候とそれを覚知した時の上司や同僚等による職場の対応をまとめた不祥事防止チェックリストを作成し、全職員によるセルフチェックを実施します。その他、ソーシャルメディア等を利用した職員の情報発信に関するガイドラインを策定するなど、不祥事の防止に向けた意識の高揚を図ります。

### 具体的取組

- 階層別研修において、コンプライアンスの徹底を始めとするリスクマネジメント研修の実施
- 上越市職員行動規範（上越アクション 10）及びマイカード・自分アクションの実践
- メンタルヘルス研修の実施
- 不祥事防止チェックリストによるセルフチェックの実施
- 職員の情報発信等に係るガイドラインの策定
- 交通事故を複数回起こした職員への交通安全講習の実施

## ② 職員能力の開発促進

- ・ 新規採用職員を対象に、採用前の内定者懇談会を開催し、当市職員として必要な心構えを伝えるとともに、採用までの間、採用に当たっての不安や悩みの聞き取りを行い、新たな職場で円滑な業務遂行ができるよう努めます。
- ・ 基礎・階層別研修による基本的なスキルの習得に加え、問題解決や政策形成能力等を高める課題別研修を通じて、市が抱える様々な課題や多種・多様な行政需要に対応できる職員の育成を図ります。
- ・ 自らの専門性や得意分野の伸長の意欲を有する職員・グループに対し、資格取得費や学習等活動費用を助成するなど、市民活動への参加や自己啓発活動を促進します。
- ・ 必要に応じて民間企業等の職務経験者を採用し、一定のスキルを有する人材を確保します。

### 具体的取組

- 基礎・階層別研修の実施
- 問題解決や政策形成能力などを高める課題別研修の実施
- 自主研修支援制度の運用
- 専門職への資格取得費用の助成
- 専門実務研修の実施
- 新規採用職員や若手職員の育成体制の強化
- 市民活動への参加推奨
- 国、県及び他自治体への派遣研修・人事交流の実施
- 民間企業等の職務経験者の採用
- 自己申告書による職員のキャリアデザイン、適性や能力の把握
- 人事異動の基本原則に基づく適材適所の人員配置

### ③ 人事評価制度の構築と適正な運用

- ・人事評価制度に係る一連の取組を、職場のOJTの仕組みとして積極的に活用し、上司と部下のコミュニケーションの活性化及び職員の能力の向上を図ります。
- ・当該制度の運用に当たり、評価者のスキル向上を図るための研修を実施するとともに、運用の結果の検証を行い、より効果的な人材育成の制度となるよう、適時適切に見直しを行います。

#### 具体的取組

- 人事評価制度を活用したOJTの推進
- 評価者研修の実施
- 運用結果の検証と見直しの実施

### ④ 職場環境の整備

- ・業務の実態に即した人員を確保し、適切な業務遂行体制を整えます。
- ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の確保の観点から、職員が心身共に健康な状態であり続けるよう、ストレスチェックの実施など健康管理体制を強化します。また、家族やライフワーク、自己啓発活動等への時間を確保するための支援として、福利厚生制度やノー残業デー・ノー残業ウィークの効果的な運用を図ります。
- ・個々の職員が抱える家庭や身体等の事情を踏まえ、各々の事情に応じた勤務条件となるよう配慮するとともに、「子育て」や「介護」など各種休暇・休業制度を利用しやすい環境づくりに取り組みます。

#### 具体的取組

- 職員定数の適正管理
- 業務改善や業務の進捗管理による勤務時間の縮減
- 年次有給休暇等の取得推進
- 職員の健康管理を徹底し、退職者を出さない環境の整備
- 職員によるストレスチェックの実施
- 特定事業主行動計画に基づく子育て支援や女性の活躍に向けた取組の推進
- 職員福利厚生の充実



# 上越アクション10

～「みんなの幸せ」私たちの仕事です～

市民の幸せ 仲間の幸せ まちの幸せ

みんなが好き このまちが好き そんな私が好き

元気な職員・元気な職場で“げんきなまちづくり”

- 上越市職員であることに誇りと自信を持ち、“ありがとう”が飛び交う職場を創ります。
- 明るいあいさつを心がけ、親切・丁寧・迅速に対応します。
- 信頼を何よりも重んじ、正直で誠実に行動します。
- 市民の税金を大切に、コスト意識を高く持ち、改善・向上を進めます。
- 地域に出て、地域を知り、市民とともに考え行動します。
- 広い視野と先見性を持ち、課題意識を持ちながら取り組みます。
- どうやったらできるかをプラス思考で考え、行動します。
- 周りの仕事にも気を配り、タテ・ヨコの連携プレーで、「チーム市役所」を作ります。
- 互いの強みを生かし、助け合いながら切磋琢磨し、自由な議論を交わします。
- 自らを磨き・高めるため、あらゆる機会を捉え、新しい分野にチャレンジします。

## 目指す職員像

“このまちを良くするプロフェッショナル”としての自覚と誇りを持って職務に携わり、市民の思いに寄り添いながら考え・行動する職員

- 1 服務の根本基準の徹底**  
全体の奉仕者として高い倫理観と使命感を持ち、公平・公正に職務を行う職員
- 2 市民感覚・現場感覚の重視**  
市民とともに汗をかき、市民や地域とのつながりを大切にしながら、真の市民ニーズを察知し、対応できる職員
- 3 行動原理の理解・実践**  
まちづくりの目標・戦略・戦術を理解の上、そのための事業の目的・期待する効果を的確に説明し、実行できる職員
- 4 チームワークの発揮**  
チームワークを大切にしながら、組織の目標達成に向けて柔軟かつ積極的に連携し、行動する職員
- 5 業務成果+αの“自己実現”追求**  
仕事は、自らの成長・形成に資する得難い経験をもたらす機会であると認識し、自己実現のために努力を惜しまない職員

上越市人材育成方針  
(平成 28 年 8 月改訂)

発行 新潟県上越市

編集 上越市総務管理部人事課

〒943-8601 新潟県上越市木田 1 丁目 1 番 3 号

TEL (025) 526-5111 FAX (025) 526-6111

URL <http://www.city.joetsu.niigata.jp/>