

流山市人材育成基本方針
～流山市、さらなる飛躍の次代へ～



平成23年3月 策定
令和 7年3月 改定

目 次

I	人材育成基本方針策定の基本的考え方	1
1	策定・改定の背景	1
2	方針策定の目的	1
II	人材育成基本方針の立ち位置	2
1	人材育成基本方針の意義	2
III	私たちが目指す職員像	3
1	目指す職員像	3
2	4 Cと8つの能力	4
IV	具体的方策	8
1	可能性高い人材の確保	10
(1)	採用試験制度の充実	11
(2)	有識者・実務経験者の人材活用	11
(3)	積極的な人材の確保	12
(4)	積極的な公務の魅力発信	12
2	目指す職員になるための人材育成	13
(1)	自己啓発・自学への支援	14
(2)	職場内研修	14
(3)	職場外研修	15
(4)	研修成果等発表の場の提供	15
3	適材適所の人材活用	16
(1)	人材の評価	17
(2)	経歴管理の有効活用	17
(3)	職員の適性・エンゲージメントの把握	18
(4)	現場のニーズに対応した人事配置の実現	18
(5)	自己申告制度の充実	18
(6)	庁内公募制度の導入	19
(7)	昇任管理の充実	19
(8)	デジタル人材の育成・確保	19
4	4 C職員を育成する組織づくり・意識改革	20
(1)	「流山市自治基本条例」及び「流山市総合計画」の理解浸透	21
(2)	市民主体意識の徹底	21
(3)	自治体経営への職員参加	22
(4)	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	22
(5)	心身の健康管理	23
(6)	労働安全管理	23

I 人材育成基本方針策定の基本的考え方

1 策定・改定の背景

流山市は、複雑化する行政課題や諸課題に積極的に取り組み解決していく姿勢と能力を持つ職員を育成するため、平成17年に「流山市人材育成基本方針」を策定しました。

策定後、つくばエクスプレスの開業に伴い、まちづくりが大きく進展し、市を取り巻く環境や社会情勢が変化を続ける中で、平成21年4月に「流山市自治基本条例」を制定し、市が目指すまちづくりの理念やそれを推進するための基本的なルールを明らかにしました。さらに、平成22年3月には、厳しい経済情勢を踏まえ、施策や事業の選択と集中の観点から事業を厳選し、実現可能な、財源の裏付けのある「流山市総合計画後期基本計画」を策定し、新たなまちづくりの第一歩を踏み出したことを受けて、平成23年度に現行の「流山市人材育成基本方針」の策定を行った上で、さらなる人材の確保や育成・評価・活用などを進めてきました。

そして現在、刻一刻と変化を続ける地方自治体を巡る状況を鑑み、市民自治によるまちづくりの新たな時代を目指す市職員には、未来の流山市を目指して、流山市の総合計画の実現を目指す役割がより一層強く求められるとともに、市としての人的資本経営(24頁参照)の具体化が重要となっていることから、人材育成基本方針を改定します。



2 改定の目的

流山市総合計画基本構想では、施策の推進方策として、公・民パートナーシップによる構想実現と効率的・効果的行財政運営（行政の充実）を図るとしていました。

令和2年からは、引き続き将来的なビジョンとして『都心から一番近い森のまち』を目指して、6つの「まちづくりの基本政策」、3つの「まちづくりの基本理念」、4つの「市政経営の基本方針」を掲げ、実現に向けて進んでいます。



市政経営には、市職員を巡る環境の大きな変化に対応しながら、市民が望む良質な行政サービスを提供していくために、市職員の行動変革と能力開発を促し、経営感覚に優れた職員を育成する人的資本経営の観点が必要です。

「自治基本条例」に基づく役割を確実に実践し、市の最上位計画である「流山市総合計画」の実現を担う職員であることを目的として、目指す職員像を明らかにし、これからの人材育成のための羅針盤としての基本方針を取りまとめるものです。

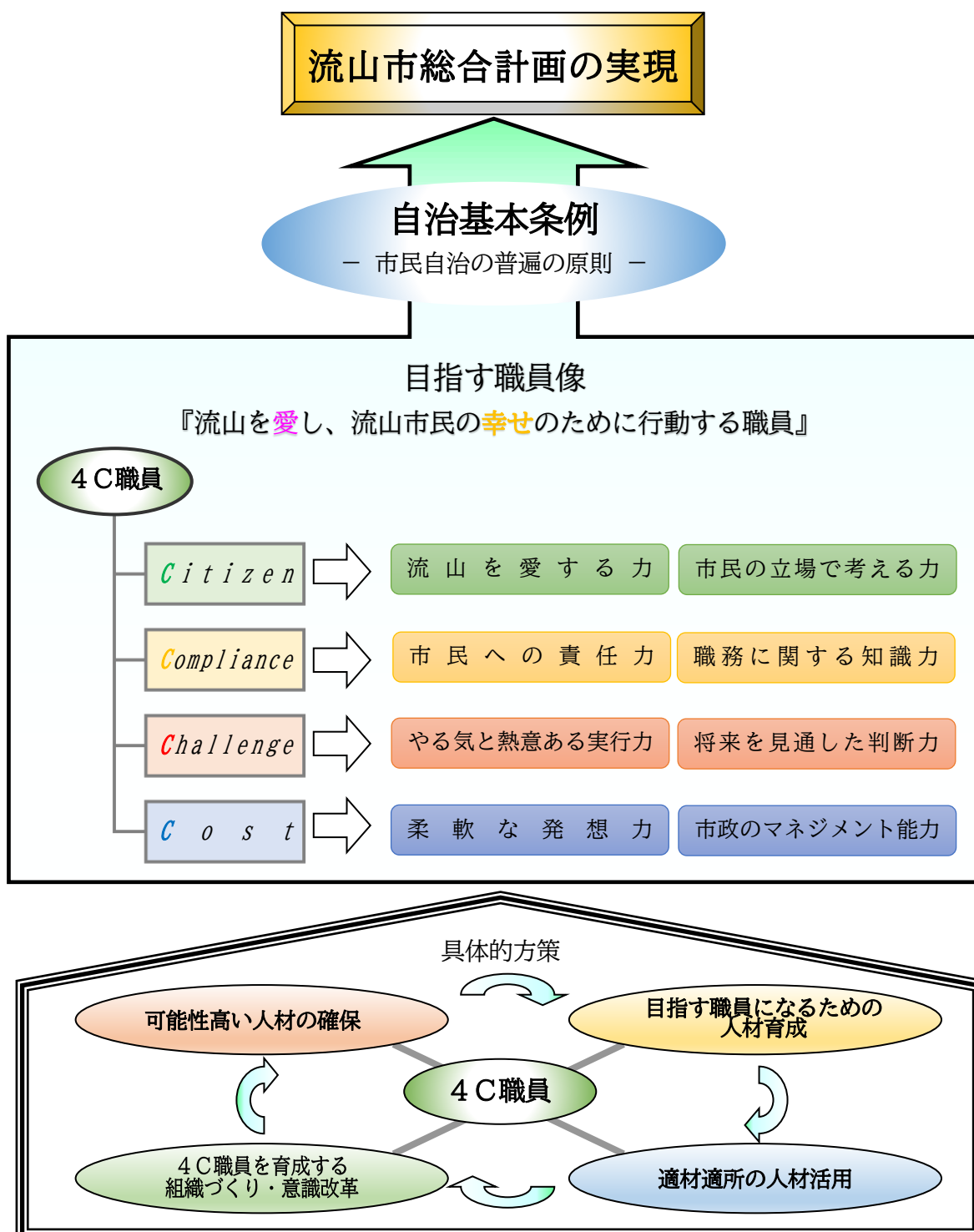
Ⅱ 人材育成基本方針の立ち位置

1 人材育成基本方針の意義

人材育成基本方針は対応すべき中長期的な課題や地域のあり方、職員の自主性や多様性の発揮といった様々な観点から求められるものや行動指針、組織の目指すべき姿等や、各職務分野や職位に応じて求められる知識・技能等について明らかにし、求められる職員像を明確化させ、人材育成することで流山市総合計画の実現をするためのものです。

これは本市の人的資本経営において重要な要素となっています。

■ 流山市人材育成基本方針の全体像



Ⅲ 私たちが目指す職員像

1 目指す職員像

流山市の自治基本条例に基づく役割を実践し、流山市総合計画の実現を担う職員像を、次のとおり設定します。

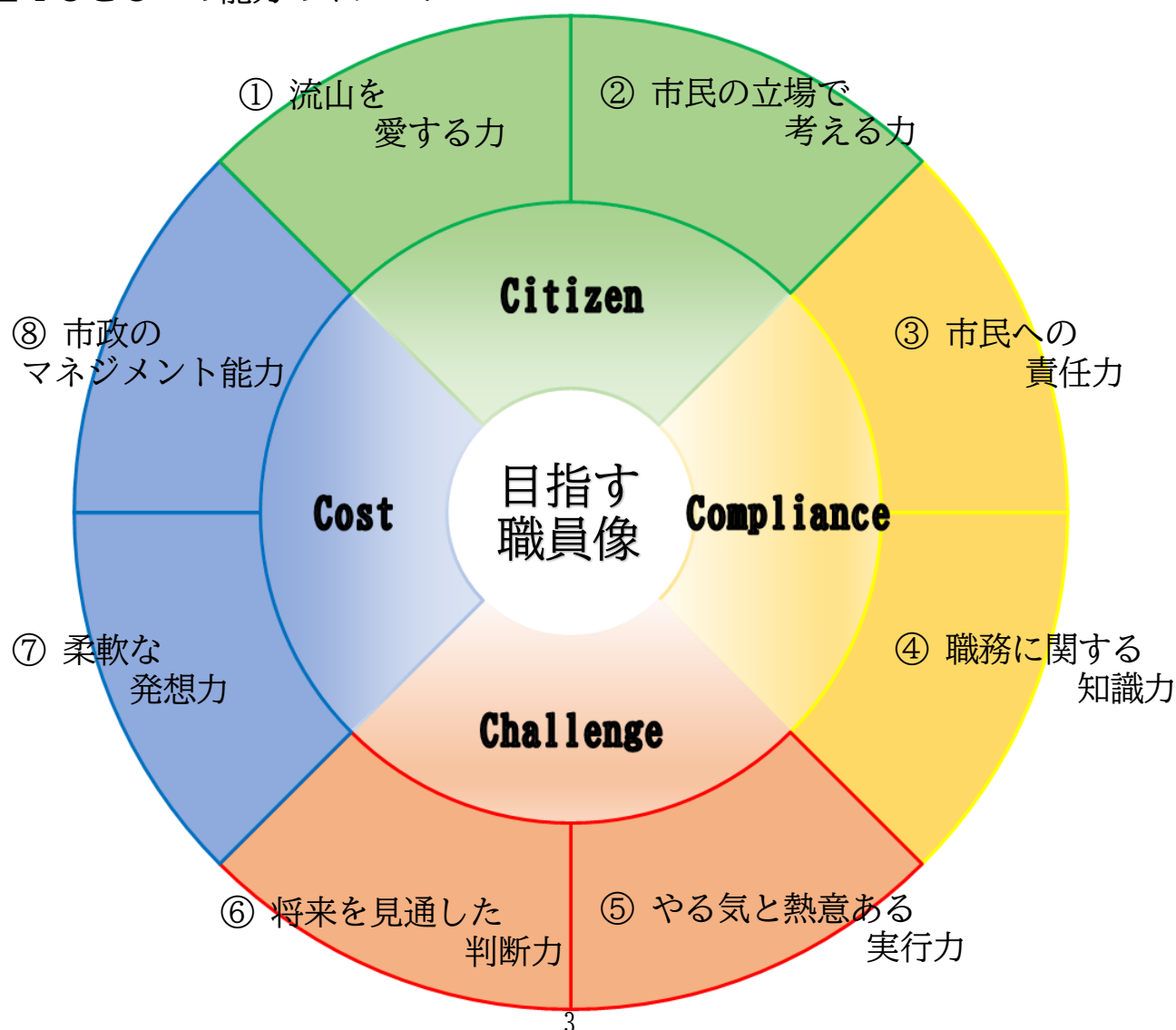
流山を愛し、流山市民の幸せのために行動する職員

4C職員

流山市職員が目指す職員像を、具体的にしていくために4つの側面（4C）を示してアプローチしていきます。

そして、目指す職員像に向けて、4Cを支えるため、具体的に求められる能力を大きく8つにまとめて取り組んでいきます。

■ 4Cと8つの能力のイメージ



2 4Cと8つの能力

Citizen

市民の視点を持ち、地域社会の一員として協働によるまちづくりを推進する職員



市民感覚を持って、地域に密着した行政サービスを提供する。そして、市民とともに協働によるまちづくりに取り組むとともに、一市民として地域の発展に寄与する職員

～ Citizenを育てる能力～

① 流山を愛する力

流山に愛着を感じ、流山のために全力で取り組む力

愛着心、貢献の心、魅力発見力、課題発見力

② 市民の立場で考える力

市民の視点でまちづくりを考え、市民の声に真剣にこたえる力

接遇能力、意思疎通力、傾聴力、状況把握力

流山市にとって欠かせない存在である「市民」のための力

流山市を支えるのは、「市民」です。

我々流山市職員は流山市民の信託を得て、職務に臨んでいますが、それは決して市民と別の視点を持つというものではありません。

常に市民の視点を、気持ちを、考えを理解し、流山市を愛し、流山市民のためのまちづくりをできるための原動力がC i t i z e nです。



Compliance

コンプライアンス意識を持ち、誠実に職務を遂行し、市民から信頼される職員



公務員としての使命感と高い倫理観を保持し、常にコンプライアンスを意識しながら公正・公平な職務の遂行に努め、市民の信頼と負託にこたえる職員

～ Compliance を育てる能力～

③ 市民への責任力

自分の職務について責任を持って遂行し、市民に対して説明責任を果たす力

責任感、説明能力、プロ意識

④ 職務に関する知識力

公務員として高い倫理観と専門性のもと、適正な職務遂行ができる能力

規律性、専門知識力、法務知識

流山市の公正・公平を担う「信頼」のための力

地方公務員はその高い倫理観・専門性で業務に臨み、市政を動かします。

適正で公正で公平な市政は、流山市民から信託を受ける我々流山市職員にとって、基本にして最も重要なことで、「信頼」が必要不可欠となります。

Complianceは、市政に「信頼」を得るために重要な自負心です。



Challenge

社会状況の変化に迅速に対応し、新たな課題にも取り組む**チャレンジ**精神のある職員



社会情勢の変化を的確にとらえ、迅速な行政サービスを提供するとともに、将来を見据え、常に問題意識を持ち、困難な課題・新たな課題に取り組み、流山市の明日を切り開く職員

～ Challenge を育てる能力～

⑤ やる気と熱意ある**実行力**

新たな課題を発見し、困難なことにも積極的に取り組んでいく力

主体性、チャレンジ意欲、行動力、職務遂行力

⑥ 将来を見通した**判断力**

社会情勢の変化をとらえ、将来に向けて迅速かつ的確に施策形成する力

情報収集力、情報分析力、危機管理能力、政策形成能力

流山市の将来を担う「**未来**」のための力

市政の停滞は、流山市民にも、我々流山市職員にとっても決して良いことはありません。常に新たな課題を発見し、解決すること、また社会情勢に応じた新しい価値観・挑戦を行い、新陳代謝を促すことは流山市の「**未来**」のために絶対的に必要なものです。

Challenge は新たな流山市の礎を築くために忘れてはならない心です。



コスト意識・経営意識を持ち、的確な判断や行動ができる職員



公務の原資が市民の税金であることを意識し、職務の遂行に当たっては極力無駄を排していくとともに、経営的発想に立った費用対効果意識を常に持ち、効率性・効果性の向上に努める職員

～ Cost を育てる能力～

⑦ 柔軟な発想力

厳しい財政状況のもと、課題の本質を見極め効果的な施策を立案できる力

探究心、創造力、柔軟な発想力

⑧ 市政のマネジメント能力

総合計画実現に向けて、職務や職場を効果的にマネジメントする力

コスト意識、チームワーク、経営意識

流山市の根幹を担う「経営」のための力

市政「経営」は様々な問題との戦いです。

市政をより良くするために、効果的な戦略を打ち出し、それを実践するための力は「市民」「信頼」「未来」ですが、戦うために必要なものはそれらだけではありません。

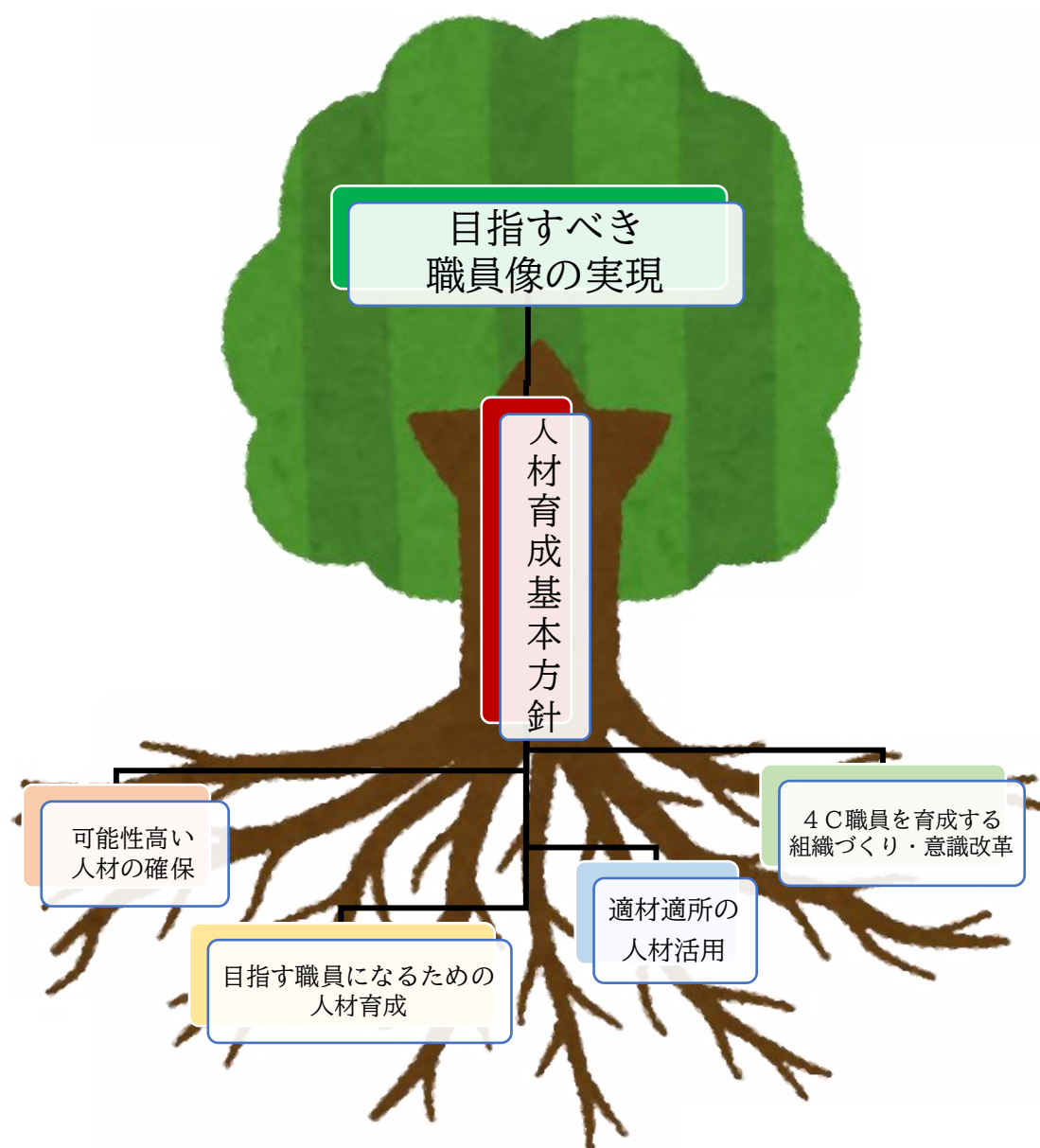
Cost は市政「経営」においてミクロとマクロの目線での資産と資本を見出して育てるために必要な要素です。



IV 具体的方策

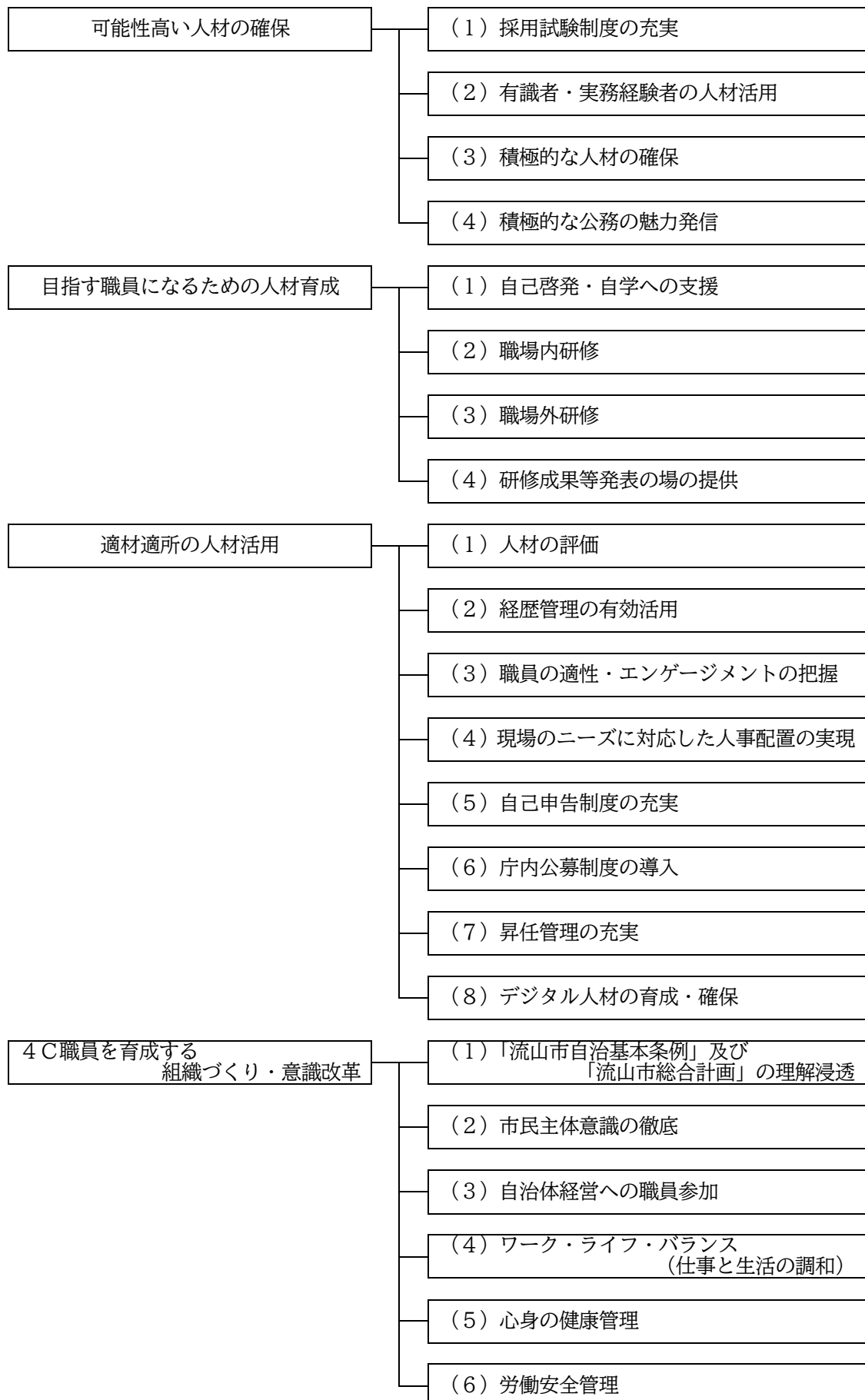
目指す職員像に向かって、また、そのために求められる能力を培えるよう、具体的な方策を掲げます。相応しい人材を確保し、しっかりと育成し、効果的な人事管理・活用を進め、総合計画の実現を目指します。そのため、「確保」・「育成」・「活用」・「組織づくりと意識改革」の望ましいサイクルを形成し、4 C職員の育成とスリムで効率的な組織づくりを推進します。

■人材育成基本方針と具体的方策のイメージ



具体的施策を根として、幹たる人材育成基本方針を支えることで、全ての職員を「目指す職員像」に育て上げていきます。

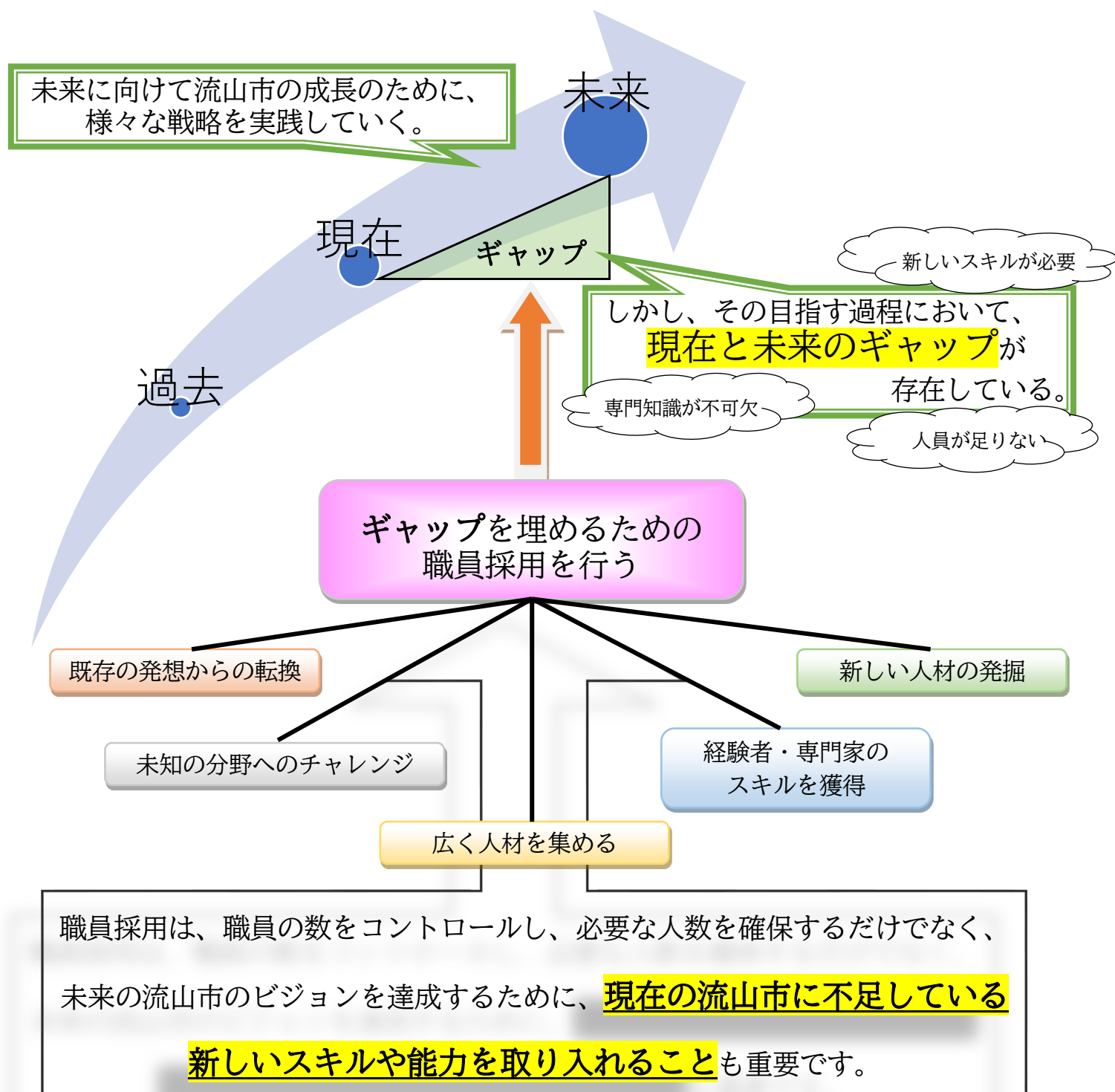
■ 具体的方策の体系



1 可能性高い人材の確保

将来の流山市を担っていく職員を確保するため、4 C職員として成長できる人材を見出していく必要があります。そのため、職員採用に当たっては、人材育成基本方針を十分に意識しながら、幅広い視野を持って新しい人材の確保に努めます。

■職員採用のイメージ



（１）採用試験制度の充実

〔期待される効果：流山を愛する力、市民の立場で考える力、やる気と熱意ある実行力など〕

優秀な人材を確保するため、「知識重視の採用試験」から「流山市への愛着心ややる気と熱意など総合的な人物評価を重視した採用試験」に更に充実を図ります。

取組の方向

- 統一試験の活用
- 職員採用試験委員会の設置活用
- 新たな試験方法等の検討

【ピックアップ】新たな試験方法等の検討

一般職である地方公務員の採用は主に競争試験によるものです。

単に競争試験といっても、筆記試験・論文（作文）試験・口述試験と様々な試験形態があります。

「流山市に必要な人材を求めるにはどのような試験が必要か。」を常に考え、適切なアプローチを検討します。

（２）有識者・実務経験者の人材活用

〔期待される効果：職務に関する知識力、将来を見通した判断力、柔軟な発想力など〕

自治体経営を取り巻く環境の変化に伴い、行政ニーズも専門化・多様化が求められています。それらに対応するため、従来の採用システムに加え、民間企業等で培った専門知識や専門技術等を有する実務経験者の採用及び活用のあり方を視野に入れていきます。

また、管理監督職勤務上限年齢制によりライン職からスタッフ職となった職員が経験を生かした活躍ができるように、そして後進にその英知を引き継ぐことができるように適切な人事管理を行っていきます。

取組の方向

- 任期付職員の活用
- 豊富な知識や経験を生かせる職員の再任用
- 管理監督職勤務上限年齢制に該当する職員の活用

【ピックアップ】任期付職員の活用

任期付職員には特定任期付職員（行政部内では得難いような特定の専門分野における高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者の採用）、一般任期付職員（一定の専門性を有する者を活用するための採用）等の状況に合わせた任用があります。流山市に必要な任期付職員を判断し、積極的に活用し、市政の発展を目指します。

(3) 積極的な人材の確保

〔期待される効果：職務に関する知識力、やる気と熱意ある実行力、将来を見通した判断力、柔軟な発想力など〕

新卒者に限らず、多様な能力や経験を持った優れた人材を確保し活用できるよう、また、大学等教育機関及び教育環境の変容にも対応できるよう、経験者採用の実施や年齢要件の拡大を検討していきます。

取組の方向

- 社会人経験者の採用等の幅広い人材を募る採用試験(24頁参照)の実施
- 採用年齢要件等の拡大の検討

【ピックアップ】社会人経験者の採用等の幅広い人材を募る採用試験の実施

流山市に必要な人材は様々です。その様々な人材は広く社会に点在されています。

市政の発展のために、そのような人材を集め、流山市全体のボトムアップが行えるよう、従前の採用方法に縛られず、幅広い人材を募集できる採用試験を実施していきます。

(4) 積極的な公務の魅力発信

〔期待される効果：流山を愛する力、市民の立場で考える力、やる気と熱意ある実行力など〕

流山市で働くことの魅力を広め、多くの人が流山市職員を目指し、やる気や能力のある人材を確保できるように積極的な採用活動を行っていきます。

取組の方向

- インターンシップの実施
- 就職説明会等への積極的な参加
- 採用に関する広報活動の拡充

【ピックアップ】インターンシップの実施

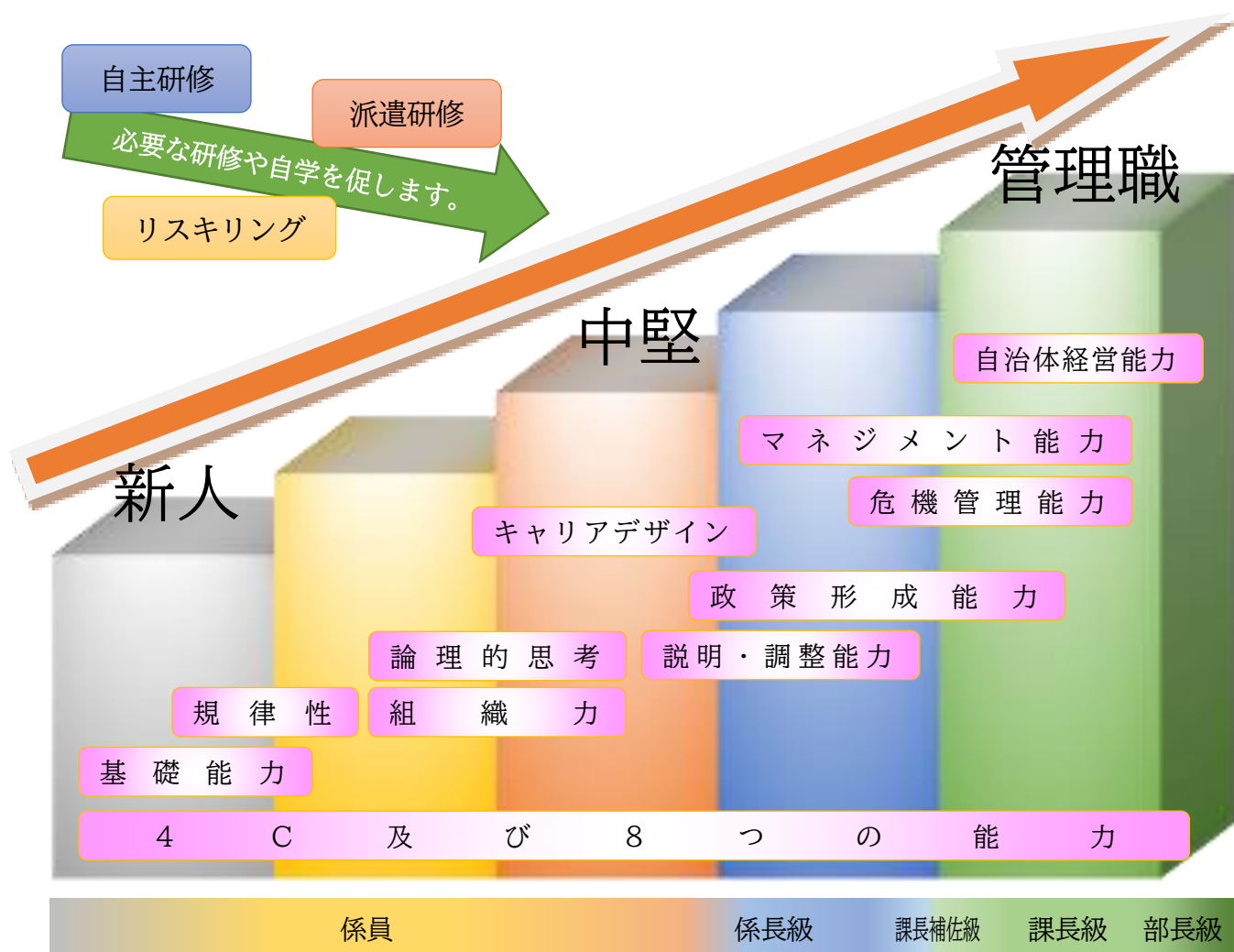
学生が流山市に興味を持ち、流山市職員を目指すきっかけとしてインターンシップがあります。

インターンシップは特に公務員、流山市に興味がある学生に実際に行政の現場を経験してもらうとともに、流山市をアピールするチャンスであり、積極的な実施・受入を推進していきます。

2 目指す職員になるための人材育成

4 C職員を育成するためには、人材育成基本方針に基づき継続的なスキルアップが必要です。研修制度の充実などにより、それぞれの職務や成長段階において適切な育成を推進していきます。

■流山市の研修のイメージ図



流山市職員としての基本を学ぶため、新採職員フォローアップ研修等の新人研修を実施します。

目指す職員像の基礎となる能力を高め、論理的思考や組織の一員としての役割を学びます。

流山市職員の中心として、政策形成能力といったキャリアを意識した実務的な能力を伸ばします。

役職・職責に合わせた研修を実施し、将来の管理職として必要となる能力を育成します。

管理職員としての責任・経営能力を磨き、市の中核を担う職員として自覚を促し、マネジメント能力等の人的資本経営に必要な能力の向上も目指します。

(1) 自己啓発・自学への支援

〔期待される効果：やる気と熱意ある実行力、将来を見通した判断力、柔軟な発想力、市政のマネジメント能力など〕

職員が成長するには、自分に必要な知識や能力を認識し、自らの意思で能力開発に努める必要があります。そうした自学の重要性を踏まえて様々な要望にこたえられるように支援体制を構築していきます。

取組の方向

- 自己啓発に対する管理監督者の理解と支援の拡充
- 自己啓発援助制度の充実（希望研修受講支援、自主研究グループの活動支援、公的資格取得・リスクリング支援）
- 自己啓発の成果の有効活用（人事配置、人事評価）

【ピックアップ】自己啓発援助制度の充実

公務部門において効果的な知識・技術の習得の機会は、業務上だけに限りません。

市政に生かすことができる知識・技術について、自主研修助成制度等を展開し、現状をブラッシュアップする職員のやる気をサポートしていきます。

(2) 職場内研修

〔期待される効果：市民への責任力、職務に関する知識力、やる気と熱意ある実行力、将来を見通した判断力、柔軟な発想力、市政のマネジメント能力など〕

職員が職務上の能力を身に付けていくには、職場内研修（OJT（24頁参照））が有効な手段といえます。計画的な職場内研修ができるように、正しい進め方も含めて支援体制を強化していきます。

取組の方向

- 職場内研修に対する管理監督者の理解と支援の拡充
- 職場内研修に関連した情報収集と提供
- 職場内研修担当者の育成
- 職場内研修支援制度の構築

【ピックアップ】職場内研修担当者の育成

職務上必要となる能力を学ぶには、同じ職場においてより経験を積んだ先駆者たる職員から学ぶのが有効であると考え、技術の向上・継承が行える職場内研修担当者の育成をサポートしていきます。

(3) 職場外研修

〔期待される効果：市民の立場で考える力、市民への責任力、職務に関する知識力、やる気と熱意ある実行力、将来を見通した判断力、柔軟な発想力、市政のマネジメント能力など〕

職場内では気づきにくい課題や新たな社会情勢への対応、専門的な課題に対応するためには、職場外研修（O f f – J T（24頁参照））は重要な研修といえます。研修主体や研修内容についても広い視野で情報収集し、学びの場の拡大を目指します。

取組の方向

- 組織活性化研修等への参加
- 民間企業等への職員体験研修の実施
- 4 Cに対応した職場外研修に関連する情報収集と提供
- 階層別研修の充実
- 新任管理職研修の充実
- 専門知識の習得

【ピックアップ】階層別研修の充実

職務上において求められる能力・技術は変化していきます。

それぞれの立場・職責を認識し、必要となるものを理解・習得できるように、適切なタイミングで適切な研修を実施できるように、階層別研修を充実させていきます。

(4) 研修成果等発表の場の提供

〔期待される効果：職務に関する知識力、市政のマネジメント能力など〕

研修成果の共有化を図ることにより、円滑で効果的な事業実施等が見込めるよう、成果発表の場や方法を充実していきます。

取組の方向

- 研修成果等発表の場の提供
- 研修成果等共有方法の検討

【ピックアップ】研修成果等発表の場の提供

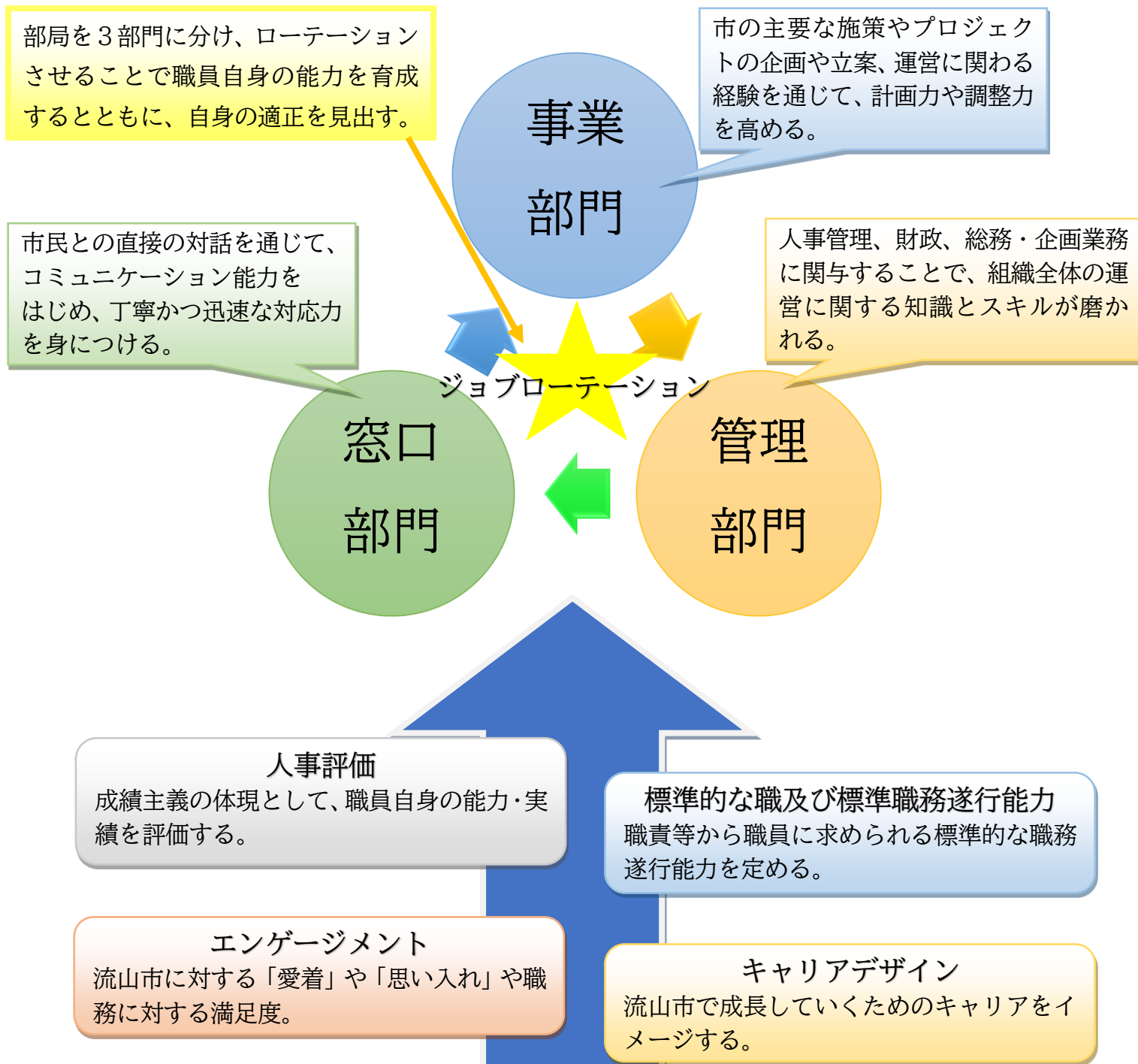
数ある研修において、全ての職員が受講できることが理想ではあるものの、自治大学校への派遣のように、それが実現しないものが多々あります。

そのような研修を受けた職員が、その成果を別の職員に広く共有できる場を提供していきます。

3 適材適所の人材活用

一人ひとりの職員の能力と適性を的確に把握し、計画的に経歴管理するなどして、適材適所が実現されたスリムな組織経営を目指します。4 C職員を制度的に育成できるように、支援を充実していきます。

■流山市の人事配置イメージ【事務職の場合】



人材の配置には、その職員の適正や経験だけでなく、様々な要素が関係します。職員が流山市で働き、エンゲージメントを高め、市とともに成長できるように人材育成とともに適切な人事配置が重要となります。

(1) 人材の評価

〔期待される効果：流山を愛する力、市民の立場で考える力、市民への責任力、職務に関する知識力、やる気と熱意ある実行力、将来を見通した判断力、柔軟な発想力、市政のマネジメント能力〕

職員が組織の中で高い志気とモラルを持って職務遂行に当たるためには、職員個々人の適正な評価が行われることが極めて重要といえます。

既存の人事評価を精査し、職員が研鑽を続ける意義とし、人事評価が適切に反映されるように検討を行います。

取組の方向

- 人事評価システムの充実
- 評価項目の見直し
- 新時代対応の人事制度の研究

【ピックアップ】人事評価システムの充実

地方公務員において、成績主義の根幹たる人事評価は、職員の標準職務遂行能力の確認や能力実証において非常に重要な役割を持っています。

今以上に適切に職員が成長できる人事評価システムを常に研究・検討していきます。

(2) 経歴管理の有効活用

〔期待される効果：職務に関する知識力、市政のマネジメント能力など〕

多様な行政ニーズに対応できる職員を育成するため、また、職員各自の特性を生かした人材配置を目指すため、経歴管理（ジョブローテーション）を有効に活用していきます。

取組の方向

- 育成期間の計画的な経歴管理（ジョブローテーション）の実施
- 職員ごとの経歴管理の高度化

【ピックアップ】育成期間の計画的な経歴管理（ジョブローテーション）の実施

多種多様な知識・技術が必要となる流山市職員において、ゼネラリストとして、そしてキャリアパスにおいても様々な経験をすることが必要不可欠です。

これを踏まえ、職員全員が行政のプロになるための計画的なジョブローテーションを実施します。

(3) 職員の適性・エンゲージメントの把握

〔期待される効果：流山を愛する力、やる気と熱意ある実行力、市政のマネジメント能力など〕

部下の能力と適性を的確に把握するとともに、職員のエンゲージメント(24頁参照)を把握し、組織の健全化を図り、多様な人材の活躍が可能な働きやすい職場環境の整備につなげることで、個人の意欲向上、人材の定着につなげていきます。

取組の方向

- 職場面談の実施検討
- エンゲージメントに関する調査の実施
- 把握した情報に基づく課題解決・職場環境の整備

【ピックアップ】エンゲージメントに関する調査の実施

職員が働くことに満足するためには何が必要なのかを把握することが重要です。
職員のエンゲージメントを把握できる調査を実施していきます。

(4) 現場のニーズに対応した人事配置の実現

〔期待される効果：市民の立場で考える力、柔軟な発想力など〕

性別や職種による固定的な人事配置を廃し、職員個々人の能力・適性・経験等に配慮するとともに、職員の能力を引き出すような柔軟な人事配置を、所属長の意向を取り入れて実現していきます。

取組の方向

- 現場重視の人事配置の実現

【ピックアップ】現場重視の人事配置の実現

今行政の現場においてどのような能力や技術が必要なのかを適切に丁寧に聞き取り、その実現ができる人事配置を目指していきます。

(5) 自己申告制度の充実

〔期待される効果：やる気と熱意ある実行力など〕

異動申告の際の本人の希望を尊重することは、適材適所の人材配置はもとより、本人のモチベーション向上のためにも大切な要素の一つです。そこで、人材配置・能力開発に関連して自己申告を活用することを推進していきます。

取組の方向

- 自己申告制度の充実
- 降任希望制度の継続

【ピックアップ】降任希望制度の継続

キャリアパスにおいて、時には立ち止まることや戻ることが必要となる時があります。
そのような時に安心できる制度を今後も継続していきます。

（６）庁内公募制度の導入

〔期待される効果：職務に関する知識力、やる気と熱意ある実行力など〕

新たな業務や課題に対処する際、やる気や能力のある人材を発掘するために、全職域から職員を公募して適任者を選考する制度を検討します。

取組の方向

- 庁内公募制度の導入検討
- 複線型人事制度（２４頁参照）の導入検討

【ピックアップ】 庁内公募制度の導入検討

知識や能力を市政のために生かすための「声」を職員自身が発信できるように、そして適切にその能力を生かしていけるように庁内公募制度の導入を検討します。

（７）昇任管理の充実

〔期待される効果：職務に関する知識力、やる気と熱意ある実行力、市政のマネジメント能力など〕

管理職に昇任するに当たっては、従前と異なり新たに求められる能力があります。そこで、着任する職位に応じた人材であるかを適切に評価していきます。

管理職への登用については、男女の性別等に限らず適正に行っていきます。

取組の方向

- 管理職・係長職等昇任試験の実施

【ピックアップ】 管理職・係長職等昇任試験の実施

職員がそのキャリアにおいて、積極的に自身の能力を生かすことができる機会を増やしていけるように、係長職昇任試験を始め、適切な昇任試験を実施していきます。

（８）デジタル人材の育成・確保

〔期待される効果：職務に関する知識力、やる気と熱意ある実行力、将来を見通した判断力、柔軟な発想力、市政のマネジメント能力など〕

デジタル時代の市民ニーズに合った行政サービスを恒常的に提供できる組織への変革を目指し、業務効率化や市民サービスの向上、地域課題の解決に取り組むことができるデジタル人材を育成・確保していきます。

取組の方向

- DX（デジタルトランスフォーメーション）推進担当部局との協同
- デジタル人材の積極的な採用

【ピックアップ】 DX（デジタルトランスフォーメーション）推進担当部局との協同

時代に合わせて必要となるDX化を担当部局と一丸となって適切・的確に推進していきます。

4 4 C職員を育成する組織づくり・意識改革

職員一人ひとりが持てる能力を発揮し、生き生きとやりがいを持って職務に当たるためには、それを温かく見守り支援していける組織であることが重要です。また、まちづくりの理念や目的を理解して業務を行うことは、仕事の長期的な展望や自分の役割を認識する上で大きな意味があります。

職員一人ひとりが組織を構成する一員であることを認識しつつ、自ら4 C職員であるために、また、4 C職員を育てるために、人材育成の組織づくり・意識改革に努めていきます。

■流山市自治基本条例における市職員の役割等に関連する主な内容

条	内 容	キーワード等
9条	(説明責任) 市及び議会は、市政に関し、市民等に積極的に説明する責任を負うとともに、市民等の説明の求めに対して速やかに、かつ、誠実に説明する責任を負います。	○説明する責任
26条	(行政組織及び職員の能力開発等) 3 市は、職員の能力と意欲を高め、政策形成能力を向上させるため、人事評価、人事交流及び職員研修の制度の充実に努めなければなりません。	○政策形成能力 ○人事評価 ○人事交流 ○職員研修
39条	(職員の責務) 1 職員は全体の奉仕者として、誠実、公正かつ効率的に職務を遂行しなければなりません。 2 職員は、職務の遂行に当たっては、法令等を遵守しなければなりません。 3 職員は、市民等の意向や行政運営上の課題に的確に対応するため、知識、技能等の習得に努めなければなりません。	○誠実 ○公正 ○効率的 ○法令遵守 ○職員が、地域課題に対応した行政運営をしていくため、必要な知識・技能等(必要な資格の取得、各種研修会への参加やワーク・ライフ・バランスを通じての各種自己研鑽など)の習得の努力

■流山市総合計画の理念・目標等

項目	内 容	キーワード等
将来都市像	目指すまちのイメージ 「都心から一番近い森のまち」 基本構想 「まちづくりの基本理念」 『市民の知恵と力が活きるまちづくり』 『市民が誇りと歓びを持てるまちづくり』 『市民・都市・コミュニティが健康なまちづくり』	○連携、協力 ○誇りと歓び ○健やかで穏やか ○心身の健康
基本政策	「6つのまちづくりの基本政策」 (1) 安心・安全で快適に暮らせるまち (2) 生きがいを持って健康・長寿に暮らせるまち (3) 良質な住環境のなかで暮らせるまち (4) 賑わいと魅力のあるまち (5) 誰もが自分らしく暮らせるまち (6) 子どもをみんなで育むまち	○消防、防災防犯、地域、協働 ○健康、文化芸術、生涯学習 ○環境、まちづくり ○経済、農業、観光 ○福祉、共生社会 ○子育て、教育

(1) 「流山市自治基本条例」及び「流山市総合計画」の理解浸透

〔期待される効果：流山を愛する力、市民の立場で考える力、柔軟な発想力、市政のマネジメント能力など〕

職員全員が一丸となってより良い自治体経営をしていくには、まちづくりの基本理念を全員で共有化することが前提となります。まちづくりの基本的考えや方向を示した「流山市自治基本条例」及び「流山市総合計画」についての理解及び定着を徹底します。

取組の方向

- 「流山市自治基本条例」及び「流山市総合計画」について理解する機会の拡大
- 市長によるブリーフィング(24頁参照)の機会の充実
- オフサイトミーティング(24頁参照)の実施検討

【ピックアップ】「流山市自治基本条例」及び「流山市総合計画」について理解する機会の拡大

本市の基本となるのは「流山自治基本条例」及び「流山市総合計画」であり、これは人材育成においても変わりません。市と職員が共に成長していけるように、その根幹たる条例と計画について理解できるような機会を拡大していきます。

(2) 市民主体意識の徹底

〔期待される効果：流山を愛する力、市民の立場で考える力、柔軟な発想力、市政のマネジメント能力など〕

これからの自治体経営において、最重要視されるのは市民主体や市民との協働です。市民が市政へ参画できる制度の整備を図りながら、市職員からも積極的に市民との交流を図り、市民の意見を聴く機会を充実します。

取組の方向

- 市民参画のための各種制度の整備促進
- 市民との交流促進等

【ピックアップ】市民参画のための各種制度の整備促進

「市民参画」は、市政にとってなくてはならない重要事項です。

パブリックコメントやタウンミーティング等の既存の市民参加のシステムだけでなく、社会情勢に合わせた制度の整備を進め、より市民協働が促進される環境が整うように努めます。

(3) 自治体経営への職員参加

〔期待される効果：流山を愛する力、市民の立場で考える力、柔軟な発想力、市政のマネジメント能力など〕

自治体経営は市役所の幹部だけが行うものではありません。一般職員を始め多くの市民の参加のもと、都市（流山市）が一つの望ましい方向に向かって活動していくことが必要です。そのため、職員が自治体経営に積極的に参加する機会を拡充します。

取組の方向

- 各提案制度(24頁参照)の充実
- 小集団活動の充実

【ピックアップ】小集団活動の充実

職員が相互で考え、成長できるように自主的に小集団を結成して、自主的に行う活動（ワーキンググループや学習会等を開催する等）について、その活動を支援・促進できるように制度の更なる周知・拡充を行い、職員自らの意思による自治体経営をサポートしていきます。

(4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

〔期待される効果：市民の立場で考える力、やる気と熱意ある実行力など〕

職員が意欲を持って仕事を行うためには、身体的にも精神的にも良好な状態であることが必要です。ワーク・ライフ・バランス(24頁参照)を推進することは、職員の個人としての生き方を尊重し、心身の健康保持のためにも有効なことです。同時に仕事以外の多様な生活体験を実感することで、市民としての感覚を磨くことにもつながります。仕事と生活の両立支援に向けた仕組の充実とともに、ワーク・ライフ・バランスを互いに支え合う職場意識の醸成等を進めます。

取組の方向

- 働き方に対する意識改革の推進
- 長時間労働の縮減
- 子育て支援及び介護支援
- 社会情勢等を踏まえた多様な勤務形態の検討
- 社会活動への参加等への支援

【ピックアップ】働き方に対する意識改革の推進

「働き方改革」は全ての職員の意識付けが重要となります。制度において、ワーク・ライフ・バランスの推進や労働環境の改善を行うだけでなく、個々の職員がその大切さを理解し、恩恵を受けられるような意識改革を推進していきます。

(5) 心身の健康管理

〔期待される効果：やる気と熱意ある実行力など〕

職員の健康の保持・増進は人材育成の基礎であり、組織をあげて職員が働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいく必要があります。

そのため、身体的健康及びメンタルヘルス(24頁参照)を充実させる取組体制を整えます。メンタルヘルスにおいては、セルフケア(自分自身による管理)とラインケア(管理監督者による管理)の両面から捉えていきます。

また、各ハラスメント(いわゆるカスタマーハラスメントを含む。)は、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下を招くことから、ハラスメント相談や防止措置の実効性を確保し、安心して職務に専念できる職場環境を整えていきます。

取組の方向

- 課題を共有する課内ミーティングの充実
- 健康相談、指導体制の充実
- 健康に対するセルフケアの理解と推進
- 職場での健康管理、メンタルヘルス支援体制の整備
- 仕事の悩みを共有するシステムの整備
- ハラスメント相談体制の充実
- ハラスメント防止措置の実施

【ピックアップ】 職場での健康管理、メンタルヘルス支援体制の整備

職員が安全に、安心して、健康に働くことができることは重要です。

健康診断といった健康管理はもとより、メンタルヘルスといった心身の健康を維持できるようなサポートを積極的に行っていきます。

(6) 労働安全管理

〔期待される効果：やる気と熱意ある実行力など〕

「安心・安全」が確保され、かつ「やる気」と「活力」を生み出す職場づくりが求められています。職員が安全に業務に従事することができる職場環境の整備に取り組み、業務による災害の発生防止を図ります。

取組の方向

- 労働環境の変化への迅速な対応及び労働環境改善
- 職場安全教育の推進

【ピックアップ】 職場安全教育の推進

職場内の事故は絶対にあってはならないことです。

労働安全衛生の観点においても、ヒヤリハットを始めとした様々な事故や労働安全を阻害する事象について、職員に教育し、職場内環境の安全化を目指します。

人材育成基本方針 取組のキーワード

人材育成基本方針に取り組むに当たり、現在・今後問わず注目すべきキーワードをいくつかピックアップしました。

* 人的資本経営(1頁ほか)

人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方のことです。

* 社会人経験者の採用等の幅広い人材を募る採用試験(12頁)

市を担う職員を幅広く採用するためには、様々な観点から「人」を集める手法を検討する必要があります。採用年齢の拡大や筆記試験の見直しといった既存の採用試験の再考や市政としての必要なスキル等を民間から得るような任期付職員の採用のほか、例えばアルムナイ採用（一度退職した者を再雇用する採用手法）等の別の採用手法の導入も考えられます。

* OJT(14頁)とOff-JT(15頁)

OJTは「直属の先輩職員から実際の業務を通して実践的な指導を行う」のに対し、Off-JTは「職場外において座学等により集団で職務に限らず必要なスキル等を学ぶもの」です。

OJTに類似した制度としてメンター制度がありますが、これは「異なる部署の先輩職員（メンター）がコミュニケーション（キャリアや業務を含むプライベートアドバイス等）により後輩職員（メンティ）を個別支援する活動のこと」で、キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たします。

* エンゲージメント(18頁ほか)

エンゲージメントは、個人と組織が一体となり、双方の価値の向上や成長に貢献しあう関係や態度を指します。流山市に対する「愛着」や「思い入れ」といったものもエンゲージメントとなります。エンゲージメントを高めるためには、流山市としてのビジョンを共有・理解し、モチベーションを高め、個々の職員が満足感や達成感を得られる環境を構築することが重要です。

* 複線型人事制度(19頁)

業務・組織をマネジメントしながら幅広い分野で活躍する職員（ゼネラリスト）以外に特定の分野で活躍する職員（スペシャリスト）を配置する制度のことです。

* ブリーフィング(21頁)

簡潔な情報共有のことを指します。要点を絞って説明・共有することで、組織全体としての方向性を確認し、無駄のない業務遂行を行うことが期待できます。

* オフサイトミーティング(21頁)

構想や個別計画など組織の重要な課題などを検討するに当たり、所属部署及び日常業務から離れ、そのミーティングに集中できる環境でミーティングを行うことです。

* 提案制度(22頁)

行財政の円滑な運営を図り、職員の行政運営への参画を高めるため、様々な職員から事務事業の改善や改革に対する提案を募集し活用するものです。

* ワーク・ライフ・バランス(22頁ほか)

ワーク・ライフ・バランスは、「仕事と生活の調和」と訳されており、実生活において仕事と家庭の両立がなかなか実現できない個人生活の課題解決を目的とした様々な取組をいいます。ワーク・ライフ・バランスが注目されるようになったのは、女性の社会進出や、地域社会とのつながりの希薄化などの社会的な課題や意識の変化などが背景にあるとされます。

* メンタルヘルス(23頁)

仕事や職業生活に強いストレスを抱える人は増加傾向にあり、心の不調による休職や離職も増加しています。働く人たちが能力を発揮し、仕事や職場で活躍するためには、心の健康管理への取組も重要なものとされています。

流山市人材育成基本方針

～流山市、さらなる飛躍の次代へ～

平成23年3月策定

令和7年3月改定

編集：流山市人材育成課