

目指す姿

市民からの信頼をより得られる市役所

実現のために

コンプライアンスの推進

II

- ・法令等の遵守(不祥事の防止)
- ・市民のニーズや社会の要請に応える積極的な行動

【今後の検討事項】

庁内推進体制
の構築

コンプライアンス意識
醸成のための仕組み

⋮

組織づくり

組織風土の改革
・風通しの良い職場
・協力し合う職場

促進する
ための
仕掛け

研修

人事評価

人事配置

表彰制度

⋮

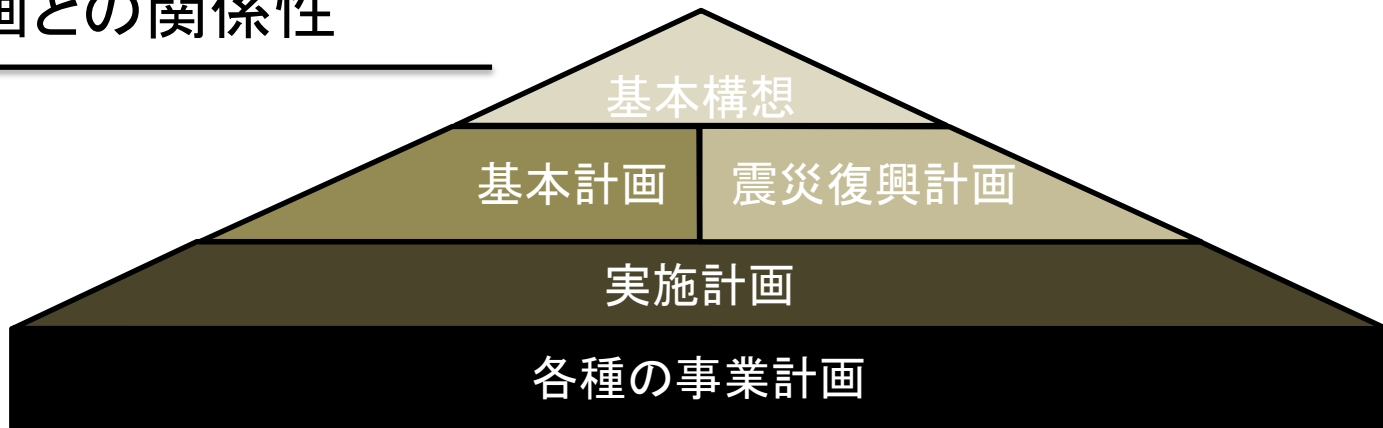
職員個人の取組

意識向上・行動変化

個人の意識への働きかけ

行動規範集

上位計画との関係性



新たな視点

次期行財政改革プラン

強化戦略の方向性

攻めの行革 市民 職員

- 強化戦略1
守りの行革だけではなく将来を見通した攻めの行革へ
- 強化戦略2
市役所だけではなく市民の力を得て行うまちづくりへ
- 強化戦略3
職員を減らすだけではなく職員の力を最大限活用した市政運営へ
 - ・職員総参加による市政運営
 - ・職員の意識改革と連携強化により組織力をアップ
 - ・職員を育てる仕掛けづくり など

人材育成基本方針

3つの職員像

信頼 協働 挑戦

- 職員のやる気を高める意識づけ
 - ・自らのキャリアを考えるきっかけづくり
 - ・キャリア形成の支援
- 職員のやる気を応援する研修の充実
 - ・自己啓発の支援 ・職場研修の支援
 - ・部門別研修の支援
 - ・職員研修所研修の充実
- 職員のやる気を育む職場環境の整備
 - ・働きやすい職場環境づくり
 - ・ともに成長する職場風土づくり
- 職員のやる気に応える人事管理の推進
 - ・意欲・適性を活かす配置管理
 - ・能力・実績を反映した昇任管理
 - ・多様で優秀な人材の確保

コンプライアンス推進計画

行動規範集

コンプライアンス推進理念

実践行動

- 庁内の推進体制
- コンプライアンス意識を醸成するための仕組み・仕掛け など

基本構想を実現するための都市経営の要素