

◆船橋市

投稿日：2002年12月9日

氏名：檜舘 武

所属：職員研究所



ひと

船橋市職員・職場変革基本方針の策定

船橋市では平成13年度に職員の公募によるプロジェクトチームを設け、船橋市役所の職員と職場を変えていくための検討を行ない、「船橋市職員(ひと)・職場変革基本方針」を策定した。

この基本方針の特徴としては、

- ・人事制度改革と組織風土改革を同じレベルで捉えている点
- ・職員や市民の声を反映して問題点を導き出している点...等

※(公募について)

船橋市では、平成13年4月より新規事業に対して公募による人事異動を導入している。この基本方針を策定するにあたって、プロジェクトチームメンバー及び平成14年4月からの基本方針を推進する事務局員を公募し、現在職員研修所の事務局で2名がプロジェクトチームから事務局への異動により思いの実現に頑張っている。

〈なぜ職員・職場なのか〉

当初は、旧自治省が提唱した「人材育成基本方針」と「人事評価制度」を策定する目的で始まったこのプロジェクトも、メンバーの中から「人事制度を変えるだけでは...組織風土も変える必要があるのでは」との提言により、いわゆる人材育成基本方針より守備範囲の広いものができあがった。

現在の取組み

1. 組織風土改革への取組み

船橋市は、基本方針の理念の一つとして「職員のやる気と満足度を高める」を掲げているが、実現するためにはチャレンジに消極的である杭を打つような職場風土を変えていく必要があり、それには職階の上と下との垣根や他課や係との横断的な動きの垣根を低くして協働を推進すること、また、職員自らが動き出すこととその環境を整備することが必要となってくる。

その取組みは、現在は荒地を開墾しようと鍬を入れ始めたところである。

(1)講演会の開催

職員一人ひとりが組織風土改革への取組みやその必要性を理解するための手助けとして柴田昌治氏の講演会を行った。

(2)オフサイトミーティングの実施

講演会の参加者の中から、オフサイトミーティングをやってみたい人を募り、職場で感じている問題を顕在化し、思いの共有化や問題解決のきっかけをつかめればと考えオフサイトミーティングを実施している。

現在、オフサイトミーティング体験者は22名おり、今後は、核になって動ける人材を育てると同時に、核になって動く人をサポートする人を育てていく予定である。(3)部長座談会の実施

トップ層自らが自主的に部の枠を超えて話し合うことにより船橋市全体の問題を感じトップ層の協働が行われるように部長座談会を計画・実施している。

今まで、部長たちが集まる政策についての話し合いの場はあったものの、堅苦しくなく気楽に自身が感じている問題を話し合える場を作ろうと思っている。

2. 人事評価制度の策定

人事制度改革では、職員の公募による制度検討チームを設け、人材育成型の人事評価制度を策定中。

人事評価制度も、どんなによい制度が出来上がっても、評価する人間と評価される人間の信頼関係がなくては人材育成にはつながらないだろうとの考えから、また、この制度導入も職員自身の問題として考えられるよう、いかに風土改革とリンクさせるかが今後の課題となってくる。

★お知らせ

船橋市ひと職員・職場変革基本方針が『月刊地方自治職員研修』(12月号／公職研発行)と『自治体チャンネル』(11月号／三菱総研発行)に掲載されましたので、よろしかったらご覧ください。

私(私たち)の悩みや課題

◆目の前に問題が山積しているにもかかわらず、職員に危機感がないこと。

(どうも、市役所の職員として自分たちがどっちの方向に進めばいいかが職員に見えていないし、見ようとしていない職員が多すぎる。それにより、今自分たちが置かれている立場や状況を把握できずにいるものと考えられるので、その問題を今後は見える、見られるようにする必要があると思われる。)

◆本来、自分が所属している職場から変わっていく必要があるのに、動き出せない自分たちがいること。

(市役所の組織風土を変えるには、先に述べたように縦と横の垣根を低くし、職員自らが動き出せるようになっていくことが大事で、それにはまず、自分たちから変わることが必要にもかかわらず、他人の庭で改革を行おうとしている自分たちがいる。)

船橋市ホームページ

<http://www.city.funabashi.chiba.jp/>の「各課のページ」→「職員研修所」