



自分達の働き方を自分達で考え  
実現していくための提言内容



## <本チームにおける主な意見>

働き方改革を進めるためには、職員の意識改革が最も重要である。

働き方改革では、「時間外・人員削減」に重点が置かれがちであるが、本来は「職員一人ひとりが楽しく仕事ができることで生産性が上がり、職員の成長や市民サービスの向上に繋がる」ことを目指した環境づくりが至上命題ではないか。

働きやすさや、職場の雰囲気、勤労意欲等は上司の考え方やマネジメント等に左右される部分が多い。例えば、部下の提案に対して前向きに取り組む姿勢を持つこと等で、職員の意欲向上に繋がりと考えられる。

職員の仕事に対する意欲と能力を最大限に引き出すためには、誰もが納得できる人事評価制度の導入が必要である。

アンケート等で部下が思う理想の上司像、働きやすい職場環境等を意見聴取し、取りまとめることで、職位や職責に応じた目指すべき職員像や仕事の仕方が明確になる。その実現に向けた取組が評価に繋がる人事評価制度を確立することで理想の上司が生まれ、結果として組織全体の活性化へと好循環を生み出すのではないか。

現在の評価制度において、業務効率化等に関する働き方改革の評価項目はあるものの、残業が常態化している職場を変えるには、生産性向上に対する評価を高めていくことが必要ではないか。

## 提言①

◇職位や職責に応じた理想の職員像（コンピテンシーモデル）を提示し、周知・共有化を図る。

◇現在の評価制度とは別に、働き方改革の取組に対する姿勢や職場環境改善への貢献度等が実現されているかについて、部下から上司（部長級、課長級、係長級）を評価する制度を導入する。

## 目的と効果

○各所属における働き方改革の実現は、上司による影響が大きいことから、働き方改革を進めるうえで管理職に求められる理想の職員像を明らかにすることにより、組織全体への好循環を生み出す。

○部下による評価があることで、仕事の仕方に対する良い緊張感を生み、自分自身を見つめ直す良い機会となり、マネジメント力の強化や職場の活性化に繋がる。

## 具体的な取組

・職員の働きやすさや働く意欲の向上を実現するため、職位や職責に応じて求められる行動や能力、理想の職場環境等を別紙のとおり明確にし、共通認識として浸透を図るとともに、部下から上司を評価する制度をモデル的（総合政策部と総務部等）に導入し、効果を検証したうえで、全庁的な展開を検討する。

※別紙は後日作成