

ビジョン・ミッション・バリュー

V・M・Vを軸とした人材育成基本方針

～ 生駒市の目指すべき職員像と組織風土 ～

令和3年1月

生 駒 市

目次

はじめに

I	生駒市のV・M・V（ビジョン・ミッション・バリュー）	1
1	生駒市が実現を目指すまちの姿（ビジョン）	
2	ビジョン実現のための生駒市役所の使命（ミッション）	
3	生駒市役所・職員が大事にする価値観（バリュー）	
II	生駒市職員に求められる考え方や行動.....	3
1	生駒愛	
2	人間力	
3	変革精神	
III	生駒市の人事施策の方向性	5

むすびに

はじめに

人口減少・少子高齢化と厳しい財政状況の中、急速な社会的変化と共に市民のライフスタイルや価値観も多様化しており、安心安全で豊かな市民生活を支援するという基礎自治体の基本的な役割にとどまらない、まちの在り方そのものが変化の局面を迎えています。

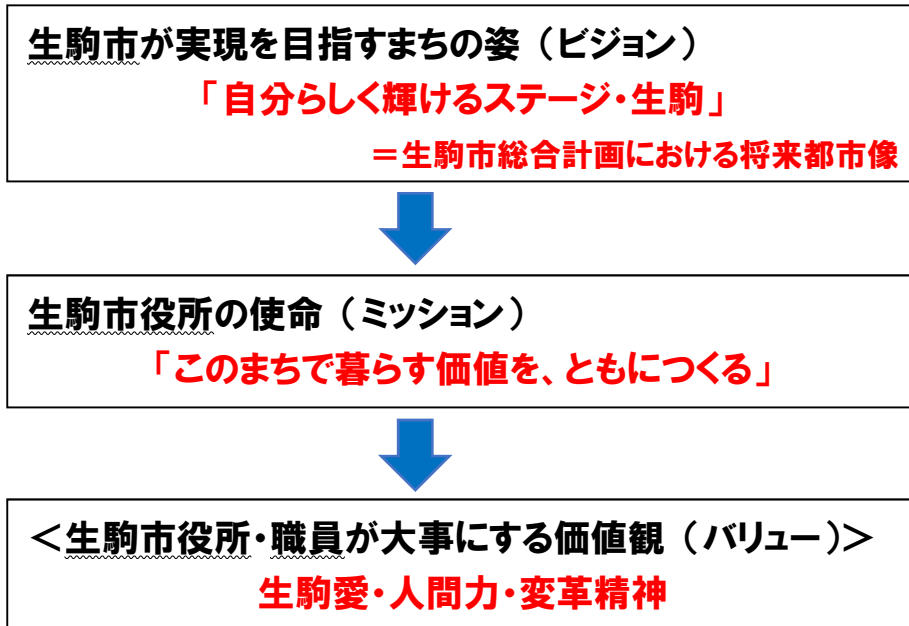
時代が変化しても生駒市が「暮らしたいまち」として選ばれるには、真に必要な施策を立案し、多様な主体との協創によって市民のニーズに応える具体的な取り組みを行い、より高い成果を出し続けることが求められます。

そのためには、市行政を担う生駒市職員一人ひとりが自己の能力を十分に発揮し、主体的・能動的に行動する必要があります。今一度、生駒市が実現を目指すまちの姿を再認識し、生駒市役所が担う役割についての職員の理解を深めるとともに、必要な人材の要件と組織風土の在り方について明確に記したものがこの人材育成基本方針です。

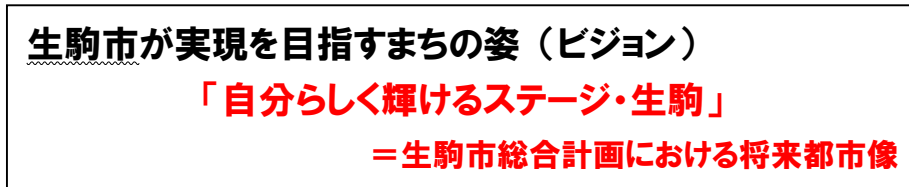
市民主体の「まちづくり」では、生駒市役所で働く「人」と「組織」が重要な役割を果たさなければなりません。あなたの活躍が必要です。あなたがご自分の能力を存分に発揮しながらやりがいを持って働くことは、周りの人々に火をつけるとともに、何よりあなたの人生をより豊かにするでしょう。

職員一人ひとりが相互に成長しながら、目指すまちの姿をともに実現しましょう。

I 生駒市のV・M・V（ビジョン・ミッション・バリュー）



1 生駒市が実現を目指すまちの姿（ビジョン）



今後 20 年間の将来を展望すると、人口構成を始めとする社会構造の変化に加えて、人生 100 年時代を念頭においた多様な生き方や暮らし方が広がっていくでしょう。これらを受けて、生駒市は、これまでのように大都市に通勤・通学することを前提としたベッドタウンから脱却し、単に「住む」・「働く」だけでなく、「暮らす」ためのステージとして戦略的にまちづくりを行っていく必要があります。

多様な生き方や暮らしをかなえる機会や場、人と人とのつながりが豊かにあるまち（ステージ）で、主役である市民が、仲間を得て、夢をかなえ、輝く人生を送れるようまち全体が応援してくれる、そういうまちとなることを生駒市は目指します。（「第 6 次生駒市総合計画」より抜粋）

2 ビジョン実現のための生駒市役所の使命（ミッション）

生駒市役所の使命（ミッション）

「このまちで暮らす価値を、ともにつくる」

生駒市が、多様な生き方や暮らしをかなえる機会や場、人と人とのつながりが豊かにあるまち（ステージ）となること、それは、単に「住む」ための場所や「働く・学ぶ」ための機会を提供することだけではありません。一人ひとりの市民が自分らしく輝きながら生き、暮らしていけることをかなえるまちに生駒市がなるということです。

多様な生き方や暮らし方をかなえるためには、常に課題を発見し、それに対する効果的な取り組みが求められます。まちづくりも自治体運営も、今や従来のように行政だけで担う時代ではありません。生駒市には、市民以外にも、事業者、市内外の専門家、これからの市民や事業者、全国の生駒ファンといったまちに関わる人々がすでに現れ始めています。生駒市が目指すまちの姿（ビジョン）を実現するために、市民をはじめ生駒市のまちに関わる人々にとって「このまちで暮らす価値」とは何かを職員がそれぞれの立場で考え、その価値を「ともにつくる」ことが私たち生駒市役所の使命（ミッション）です。

3 生駒市役所・職員が大事にする価値観（バリュー）

<生駒市役所・職員が大事にする価値観（バリュー）>

生駒愛・人間力・変革精神

地方分権の推進によって、自己決定、自己責任の下、地域の特性を生かした自主的で自立的な自治体運営が可能になってきている今、自ら考え、自ら行動する姿勢が問われます。これは厳しい反面、裏を返せば私たち地方公務員にとっては腕の見せどころであり、創意工夫と能動的なアクションによって、目指すまちの姿を実現できる、やりがいにあふれた状況でもあります。

生駒市のあるべき姿「自分らしく輝けるステージ・生駒」（ビジョン）を実現すべく、生駒市役所の使命「このまちで暮らす価値を、ともにつくる」（ミッション）を遂行するためには、私たちはどのように考え行動する必要があるのでしょうか。その軸となるのが「生駒市役所・職員が大事にする価値観（バリュー）」です（詳細は「Ⅱ 生駒市役所職員に求められる考え方や行動」を参照）。日々の業務はもちろんのこと、判断に迷ったときには常にこの価値観（バリュー）に立ち返って考え行動してください。

Ⅱ 生駒市職員に求められる考え方や行動

「生駒市役所・職員が大事にする価値観（バリュー）」が生駒市職員一人ひとりに求められる考え方や行動指針です。職員一人ひとりが「果たすべき役割」や「求められる考え方や行動」を意識して持てる力を最大限に発揮し、職員が一丸となって生駒市を「自分らしく輝けるステージ・生駒」に創り上げていきましょう。また、目的や効果を理解せず与えられた業務をこなすような「頑張り」ではなく、求められる考え方や行動指針に沿った「意味のある頑張り」をすることは、生駒市のビジョン達成だけではなく、あなた自身のやりがいや成長を引き出し、仕事経験やキャリアそのものをより豊かなものにしていくでしょう。

1. 生駒愛

構成要素	行動基準	キーワード
市民ファースト	生駒市と生駒市民を第一に考え、行動する	市民への愛、地域への愛着・誇り、市民全体の利益と主体的に活動する市民への支援
公務への誇り	目の前の業務がどのように市民やまちの利益につながっているのか理解して行動する	市民目線、現場目線、奉仕者としての自覚、まち・暮らしを支える意識と行動

ビジョンが描く未来の生駒市を実現するということは、市民が求める暮らしを想像して創造していくことに他なりません。市民への愛情や地域への愛着があれば生駒市をより身近なものとして感じるができるでしょう。生駒市と生駒市民を第一に考えて行動する「市民ファースト」の姿勢こそが、私たち生駒市職員の基本です。

そして、あなたの目の前の一つ一つの業務（公務）はすべて今と未来の市民の暮らしに繋がっています。「公務への誇り」を持って自らの業務に取り組みましょう。

2. 人間力

構成要素	行動基準	キーワード
信用力	法令遵守、人権、情報公開、マナーに高い意識を持ち、誠実かつ責任感のある対応をする	法令遵守、人権、情報公開、公正、フェア、誠実、責任感、マナー、接遇
協創力	現場を知り、関係者（他部署・市民・関係団体等）とともにチームで価値を生み出す	他部署との連携、現場主義、チームワーク、市民とのコミュニケーション、信頼関係の構築、情報共有、公民連携
心理的安全性	お互いの尊厳を傷つけたり、威圧したりすることなく、誰もが安心して率直に意見をぶつけ合ったり、変革に挑戦したりできる場・機会や雰囲気積極的に生み出す	透明性、自己・他者の尊重、寛容性、話しやすい雰囲気づくり、率直な対話、多様な意見の活用

生駒市役所では実務のスキルとともに人間力を重視します。まちづくりは一人ではできないのではなく、市役所内外、生駒市内外に暮らす人々との連携や協働が必要だからです。

「このまちに暮らす価値を、ともにつくる」ためには、背景や経験、立場が異なる様々な

人とアイデアを出し合い、チームで新しいものを生み出していく必要があります。

そこでは、「信用力」「協創力」が求められます。様々な人と協働する中で日々のコミュニケーションは不可欠です。「心理的安全性」は新しい言葉に聞こえるかもしれませんが、お互いに自分らしく意見を率直に言い合える関係は業務を進める上での基盤となります。言いたいことがあるのにその場の雰囲気によって言えない、周りの顔をうかがいながらおそるおそる発言する、あるいは、他者が発言しにくいような威圧的な態度をとるなど、心理的安全性が低い組織では、人が人と直接コミュニケーションするのをできるだけ避けようとし、そして、心理的安全性が欠如したチームでは真に生産性のある施策は生まれません。このような組織では新しい取り組みは当然難しくなるでしょう。心理的安全性を高めることは上司だけの仕事ではありません。職員一人ひとりが率直な対話を自分から始め、周りの人にもそれを促すように積極的に関わることが求められます。

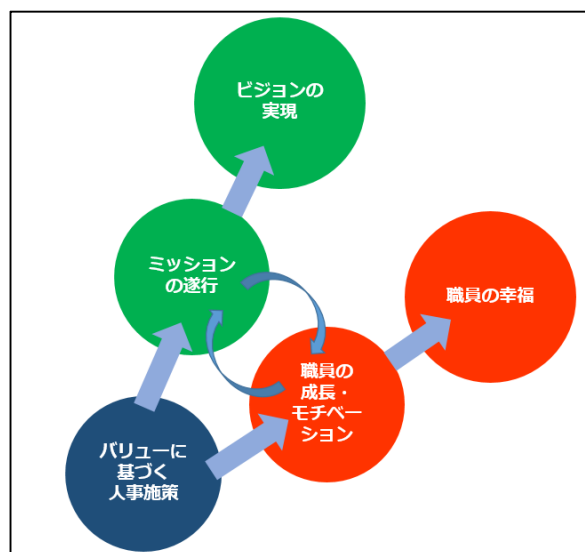
3. 変革精神

構成要素	行動基準	キーワード
リーダーシップ	失敗を恐れず主体的に行動し、率先して課題解決や新しい取り組みに挑戦する、あるいは挑戦する者を積極的にサポートする	主体性、失敗を恐れない、チャレンジ、積極的フォロワーシップ
課題設定力	時代や社会情勢の変化を捉え、生駒市のビジョン実現のための本質的あるいは新しい課題を発見・設定する	時代・社会の変化、情報収集、課題意識、現状分析、優先順位
発想力	前例踏襲や縦割り意識にとらわれない柔軟な発想をし、企画に落とし込む	先進事例の活用、創意工夫、改善、改革、横串、自由な発想
実行力	立案した企画を具現化し、関係者を動かし効果的に実施する	スピード感、やり抜く、進捗管理（スケジュール・コスト）、費用対効果、情報発信、説明する

「このまちに暮らす価値を、ともにつくる」という使命（ミッション）において、変革精神は生駒市職員にとって不可欠な価値観です。自分らしく輝きたいと思っている人にとっての「このまちで暮らす価値」を考えたときに、「今、私は、このまちでどんな価値をつくり出しているか」、これこそが、職員一人ひとりが自分自身に問うべき問いです。もっとこうしたらいいのではないか、あんなこともできるのではないかと、こうすべきだ、など自分の仕事に対する当事者意識を高めて、それを具現化するべく「リーダーシップ」を発揮してください。リーダーシップとは、本来、年齢や立場に関係なく誰もが身につけ発揮できるものです。リーダーシップを発揮しようとしている人の積極的なフォロワーの存在も重要です。一人ひとりの職員に主体的な当事者として成果を上げることが求められます。

まちづくりへの自分の思いを形にするには、主体的な意識とともに、的確に課題を発見・設定する「課題設定力」がまず必要です。そして具現化するプロセスでは、前例踏襲や縦割り意識に捉われずに自由な「発想力」でアイデアを提案し、実現可能な選択肢を見出し、スケジュールやコストといった制約の下で最後までやり抜く「実行力」が求められます。

Ⅲ 生駒市の人事施策の方向性



あなたの日々の業務はどこに繋がっているのでしょうか？職員一人ひとりの業務は、生駒市が目指すまちの姿（ビジョン：「自分らしく輝けるステージ・生駒」）を実現するために生駒市役所が担う使命（ミッション：「このまちで暮らす価値を、ともにつくる」）を部や課ごとに具体化し、それらをさらに細分化したものです。そして、その業務を行う上で求められる考え方や行動指針は価値観（バリュー：「生駒愛・人間力・変革精神」）として整理されています。

したがって、生駒市役所の人事施策は、次のとおりビジョン・ミッション・バリューを軸とした運用をします。

採用	●ビジョン・ミッションを理解し、バリューに基づく行動ができる人材を採用する。 ●能力やスキルが高くてもビジョン・ミッションに共感できない人材は採用しない。
育成	●ビジョン・ミッションの実現に向けて、OJTやOFF-JTなど、日常のあらゆる機会を通じてバリューに基づく行動を一人ひとりに促す。
評価	●ビジョン・ミッション・バリューを理解し、具現化している職員を評価する。 ●業績による評価及びバリューに基づくフィードバック、評価を行う。
任用・配置	●ビジョン・ミッション・バリューを浸透させるための任用配置を行う。 ●ビジョン・ミッション・バリューを具現化している職員には、より大きな権限や挑戦する機会を与える。
組織風土	●ビジョン・ミッション・バリューの浸透を互いに促進しあえる組織風土を醸成する。 ●モチベーションを高めながら成長できる組織風土を醸成する。

むすびに

人生の中で仕事が占める割合は大きいものです。公務において、バリューに沿った「意味のある頑張り」をすることは、あなた自身の成長やモチベーションの維持向上につながり、ひいてはあなたの人生における幸福にもつながっていくでしょう。

また、職場訓練（OJT）や職場環境の果たす役割はきわめて大きく、これらを整えることは部下や後輩を持つ者の最も重要な役割の一つです。これまで以上に部下や後輩の育成と能力発揮の支援に取り組んでください。

生駒市役所では、個人と上司や先輩がそれぞれの役割を認識し、人材育成施策との有機的な連動によって、一人ひとりの職員がやりがいを持ってその個性や能力を発揮することを促進します。

誰もが安心して個性を発揮し、活躍できる組織を私たちの手で創っていきましょう。