

さつま町人材育成基本方針



平成18年3月

§ 目 次 §

方針の体系図	1
I 方針策定の背景と基本的な考え方	2
1 背景と位置付け	2
2 人材育成の重要性	3
3 方針策定の目的	3
4 これからの地方行政に求められるもの	3
5 求められる職員像	5
II 施策の基本方向	6
1 意欲と能力を高める職員研修	6
(1) 自己啓発の促進	6
(2) OJT（職場研修）の推進	7
(3) 職場外研修の推進	8
2 能力を高め発揮できる職場風土	9
(1) 目的にあった組織運営	10
(2) コミュニケーションの活性化	10
(3) 目標と評価による行政運営	11
3 意欲と能力を引き出す人事管理	11
(1) 人材の確保	12
(2) 配置管理の充実	12
(3) 人事評価制度の確立	13
III 人材育成の推進体制等	14

はじめに

平成12年4月に地方分権一括法が施行され、明治期以来の中央集権型行政から「住民主導の個性的で総合的な行政」へと移行することに伴い、地方自治体は、地域の実情に応じた行政を積極的に展開できるよう、地域に関する施策を主体的に担い、企画・立案、調整、実施などを一貫して処理していく役割を果たしていくこととなります。

今、多くの地方自治体では、少子・高齢化や国際化、高度情報化の進展に加え、市町村合併や長引く経済不況に伴う財政悪化など、様々な課題を抱えています。こうした課題を解決し、高度化・多様化する町民ニーズに即応した豊かさゆとりを実感できる地域社会を築き上げていくためには、地方自治体もこれまでのあり方を抜本的に見直し、新たな事業戦略や組織戦略のもと、時代に即応した効果的かつ効率的な行政運営を行っていく必要があります。

こうした中、平成17年3月22日、旧宮之城町、旧鶴田町及び旧薩摩町の3町により合併し、新「さつま町」として誕生したところであります。

合併後の10月11日には、最大の行政課題である「行財政改革」の基本となる「さつま町行政改革大綱」を策定し、行政改革への取組みを進めるとともに、平成18年3月には、新町さつま町の総合振興計画を策定し、新町の基礎作りと更なる発展に向けた取組みを着実に進めていく必要があります。

「組織は人なり」と言われるように、組織を変えるためには、職員一人ひとりの能力開発と意識改革が必要になります。本人材育成基本方針は、これまでの「お役所仕事」と言われてきた、事なかれ主義や前例踏襲主義といった行政や職員の体質・風土を改革し、新たな時代を担える職員の育成を目的として策定しました。今後は、本方針に添って、組織全体が一丸となって人材育成に積極的に取り組んで参ります。

平成18年3月28日

さつま町長 井上 章三

方針の体系図

分権時代を担う多彩な人材の育成

職員像

助民感覚

を有する職員

チャレンジ精神

を有する職員

経営感覚

を有する職員

豊かな人間性

を有する職員

意欲と能力を高める職員研修

能力を高め発揮できる職場風土

意欲と能力を引き出す人事管理

自己啓発の促進

- ・自主的なグループ研究活動への支援
- ・通信教育等受講への支援
- ・情報提供の充実
- ・自己啓発結果の活用
- ・ボランティア活動への参加促進

OJT（職場研修）の推進

- ・管理監督者への意識啓蒙等の推進
- ・OJTガイドブックの作成と活用
- ・町民満足度調査の実施

職場外研修の推進

- ・研修体系及び研修計画の見直し
- ・政策形成能力向上研修の充実
- ・派遣研修の充実と公募方式の導入
- ・講師養成研修の充実
- ・技能労務職研修の充実
- ・研修受講結果の活用
- ・研修の評価方法等についての検討
- ・他機関への派遣・交流

目的にあった組織運営

- ・機能的な組織体制の検討
- ・横断的プロジェクトチーム等の充実

コミュニケーションの活性化

- ・職場診断表の作成と活用
- ・職員提案制度の充実
- ・メンタルヘルスへの対応

目標と評価による行政運営

- ・業務マニュアルの作成
- ・目標管理手法の導入
- ・行政評価システムの導入

人材の確保

- ・人物重視の採用試験手法の検討
- ・情報提供の充実
- ・中途採用の充実
- ・再任用制度の充実

配置管理の充実

- ・経歴管理（ジョブローテーション）の設定
- ・複線型人事管理の検討
- ・自己申告制度の充実
- ・女性職員の登用拡大

人事評価制度の確立

- ・人事評価手法の整備
- ・能力・実績に応じた給与制度の確立
- ・能力・実績に応じた昇任制度の確立

I 方針策定の背景と基本的な考え方

地方分権時代において、多様で専門化する行政課題に的確に対応していくためには、高い知識や技術を持つスペシャリストや管理マネジメント能力に優れたゼネラリストなど、様々な能力や知識、技術を持つ多彩な人材を育成していく必要があります。

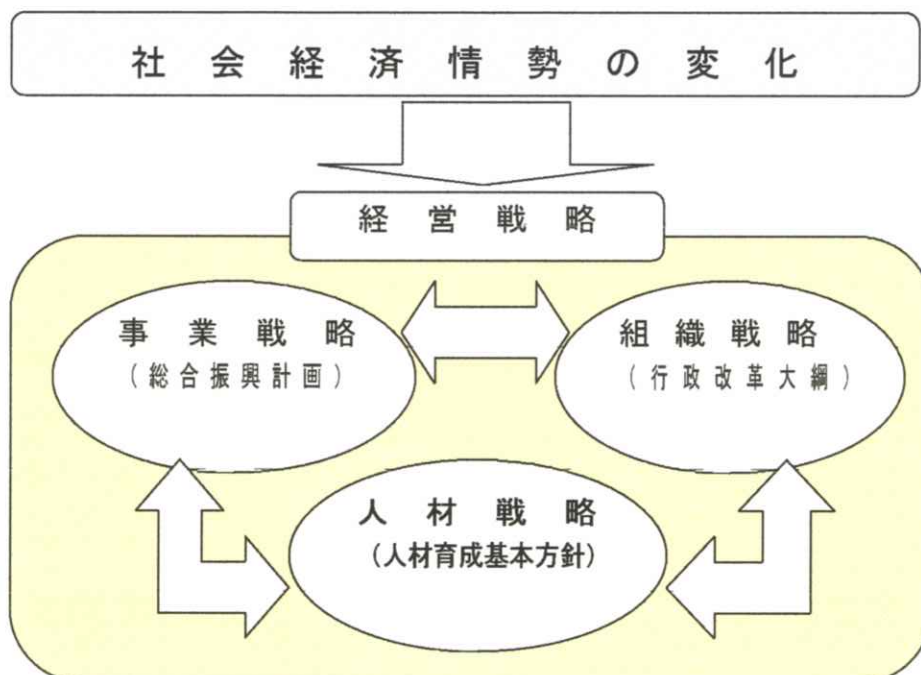
そのためには、職員一人ひとりの個性を尊重し、長所を伸ばしつつ、その持てる能力を十分に生かせるような総合的かつ戦略的な人材育成への取組みが必要です。

1 背景と位置付け

21世紀に入った今日、地方分権の進展、少子・高齢化、国際化、高度情報化、住民の価値観の多様化など、地方自治体を取り巻く社会経済情勢が急激に変化している中、圏域での広域合併など、本町も大きな転換期を迎えたところであり、自らの責任と判断で、行政に求められる役割と責務を認識し、新たな時代に対応した地域づくりを推進していくことが求められています。

こうした中、本町においてもこうした環境の変化に適応していくため、平成17年3月に旧宮之城町、旧鶴田町及び旧薩摩町の3町で合併し、同年10月11日には新たな組織戦略となる「さつま町行政改革大綱」を策定し、また、平成18年3月には、事業戦略となる新たな「さつま町総合振興計画」を策定し、その着実な実行に向けてこれまで取り組みを進めているところです。

そして、これら事業戦略や組織戦略を意図したものにするためには、実際に携わる職員の「人材戦略」となる人材育成基本方針が必要であり、これら3つの戦略が密接に連携することにより、はじめて効果を発揮するのです。



2 人材育成の重要性

行政運営には、企業と同様、「人」「もの」「金」「情報」「時間」の5つの資源が必要とされますが、この中で「人」以外の4つの資源をうまく使いこなせるかどうかは「人」次第となることから、「人」が一番重要な資源と言えます。

組織における人材とは、優れた能力を備え、それを職務の中で十二分に発揮して、組織目標の達成に貢献できる職員のことであり、職員をそのような存在として育てることが人材育成です。

今、町村合併、地方分権の進展による権限の移譲、高度化・多様化する町民ニーズと、今後、行政の役割が増えることが予想される一方、景気低迷による財政悪化に伴い、職員の定数削減は避けては通れない状況にあります。したがって、これからの行政にあっては、少数精鋭主義による効率的な行政運営を担える人材を育成していくことが、直接、町民への質の高い行政サービスを提供する上で重要となります。

3 方針策定の目的

町では、これまでも人材育成への取り組みを行ってきていますが、総合性を担保する全庁的取り組みという点においては、必ずしも十分とは言えませんでした。

例えば、組織内で人材育成を重要課題とする認識が真に共有されているのか、また、職員の自己啓発意欲を向上させるような学習的職場の風土が形成されているのか、管理職員のOJTへの取り組む姿勢や人材育成を支える上で最も重要な職員配置等の人事管理との連携は十分であったのかという問題です。

「さつま町人材育成基本方針」は、このような問題点を整理し、本町の抱える様々な行政課題に適切に対応し、住民福祉の一層の向上を図るために本町が求める職員像を明らかにするとともに、職員像の実現とそのために必要な能力開発への取り組みを総合的視点から定め、今後の本町の人材育成の指針とするものです。

4 これからの地方行政に求められるもの

これからの地方自治体は、「分権と参画」という大きな潮流と要請の中で、これまで以上に政治・行政の第一線として、より積極的かつ主導的な役割を担うことが期待されており、自ら考え行動する自治体へと変革を迫られています。

地域固有の政策課題を自らの知恵で解決するとともに、地域の優れた特性を最大限に活かし、個性と魅力あふれる地域づくりを推進するためには、行政自体が、地方自治の主体となる町民と連携し、町民の信頼のもとに地域に根ざした政策を行っていく必要があります。

真の地方自治の確立と住民福祉の一層の向上を目指して、これからの行政運営に求められるものとして以下の4項目を設定します。

(1) 町民本位の行政運営

高度化・多様化する町民ニーズに的確かつ迅速に対応し、時代のニーズに応じた良質な行政サービスの提供、町民満足度の観点に立った町民本位の行政運営が求められています。

(2) 地域の実情や時代のニーズに応じた個性ある政策の実施

地域の課題解決に向けて、地域の特性を活かしつつ、進展する社会経済情勢に対応できる先見性のある政策を実施することが求められています。

(3) 新しい時代に対応できる効率的な行政運営

厳しい財政状況の中、最少の経費で最大の効果をあげるためのコスト意識や時代の変化に対応できる都市経営感覚を持った効率的かつ戦略的な行政運営が求められています。

(4) 町民に信頼される透明性ある行政運営

情報公開を積極的に進め、政策の企画、変更、評価等のあらゆる段階で町民合意の確保と町民への説明責任の明確化が求められています。

5 求められる職員像

民間における雇用情勢の悪化とともに、公務員に対する納税者としての町民の目は厳しさを増しており、職員は従来に増して公務員としての責任を自覚するとともに、高い倫理観を保持し、常に町民感覚を失うことのない意思決定と行動が求められています。

また、地方分権の進展や高度化・多様化する町民ニーズに対応できる政策形成能力や課題解決能力などの高度な業務推進能力がこれまで以上に求められます。

人材育成にあたっては、「求められる職員像」＝「育成すべき職員像」を明確にし、体系的に取り組んでいく必要があります。前述した「これからの地方行政に求められるもの」を実現し、地方分権時代に活躍できる人材として次のような職員像を掲げます。

職員像	要件
町民感覚 を有する職員	常に町民の立場に立ってものを考え、行動できる職員
	常に質の高い町民サービスを心がけ職務に当たる職員
	町民ニーズを的確に把握し、対応できる職員
チャレンジ精神 を有する職員	高い目標を掲げ、新しい課題に積極果敢に取り組む職員
	慣習、前例にとらわれず、常に改善・改革を心がけ職務に当たる職員
	環境の変化に柔軟に対応し、独自の発想で企画・立案できる職員
経営感覚 を有する職員	コスト意識をもって、計画的・効率的に職務を遂行できる職員
	費用対効果や受益者負担を意識しながら企画・立案できる職員
	組織の方針を的確に把握し、自分に求められる役割を果たせる職員
豊かな人間性 を有する職員	常に人間としての成長を指向する旺盛な向上心を持つ職員
	全体の奉仕者として使命感と情熱を持ち、町民に信頼される職員
	地域住民と積極的に関わり、地域活動に貢献する職員

人材育成を推進する上で「キーパーソン」となる管理監督者については、上記要件の外に次のような要件が必要となります。

- 経営感覚で業務目標を管理し、組織全体をマネジメントできる職員
- 部下の能力・実績を適正に評価し、部下育成に積極的に取り組む職員
- 職場内コミュニケーションの活性化に向けた環境づくりができる職員

II 施策の基本方向

職員の能力や資質の向上には、職員一人ひとりが常に向上心を持って自己啓発に取り組む姿勢が大切ですが、その職員の能力向上のための自発的な取り組みを支援する制度や職員研修の充実、職員が能力を発揮できる職場環境の整備、職員の意欲や能力を最大限に引き出す人事管理システムの構築など、職員の自己啓発意欲の向上や能力の開発を促す環境を整備する必要があります。

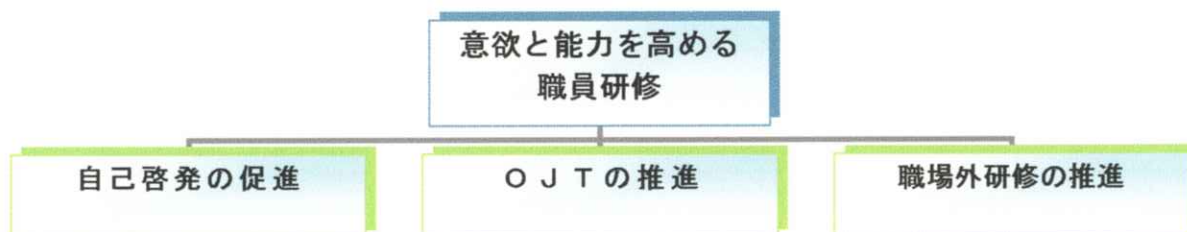
人材育成の施策の基本方向として、「意欲と能力を高める職員研修」、「能力を発揮できる職場風土」、「意欲と能力を引き出す人事管理」の3つに区分し、それぞれの施策において既存の制度や取り組みを人材育成という観点から見直すとともに、これら全てが総合的・有機的に機能を発揮することによって、はじめて人材育成が実りあるものとなります。

1 意欲と能力を高める職員研修

職員研修は、教育と啓発によって、職員個人の意欲と能力を高めようとするものであり、人材育成の中心的手法と言えます。中でも職場における日常業務を通じてのOJT（on-the-job-training：職場研修）は職員研修の基本であり、職業人形成に大きな影響を及ぼすことから、OJTを積極的に推進していくことが重要です。

そして、OJTを補完する効果的な職場外研修や自己啓発への支援を充実することにより、より効果的な職員研修を図っていく必要があります。

職員研修を推進するに当たっては、人事管理との連携も図りながら、「自己啓発の促進」、「OJTの推進」、「職場外研修の推進」の3つを柱とし、効果的な連携によって個々の職員の総合的な能力開発を図ります。



(1) 自己啓発の促進

自己啓発とは、職員が自分に必要な知識や能力を自ら認識し、自分の意思をもって能力の開発・向上のために学習することです。したがって、自己啓発は人材育成の基礎であり、その促進を図ることは最も基本的な方策と言えます。

自己啓発を促進するため、各種助成制度や情報提供などを充実するとともに、効果的な研修の実施や学習的職場風土の形成、さらに、人事管理との連携も強化していきます。

○ **自主的なグループ研究活動への支援**

意欲的、先導的な職員の養成を図るため、町政の具体的な課題等についての自主的なグループ研究活動を奨励し、既存の助成制度の充実を図るとともに、発表機会の提供や発表結果に基づく評価などを検討します。

○ **通信教育等受講への支援**

通信教育等受講を奨励するとともに、既存の助成制度の充実を図ります。

○ **情報提供の充実**

庁内LANを活用して、各種研修やセミナー、通信教育等の情報提供に努めます。

○ **自己啓発結果の活用**

通信教育等によって得られた能力や資格などを調査・記録し、職員本人の意向を踏まえながら、配置管理へ適切に反映させていきます。

○ **ボランティア活動への参加促進**

職員が積極的にボランティア活動に参加しやすい環境の整備に努めます。

(2) OJT（職場研修）の推進

人材は職場における業務を通じて育つものであり、OJTは人材育成の最も重要な役割を占めます。勿論、これまでもOJTに取り組んではきましたが、管理監督者の認識不足や組織的な啓発不足などにより、現状では活発に行われているとは言えない状況にあります。

OJT成功の鍵は、その職場の管理監督者をはじめとし、同僚や先輩の取り組み姿勢によるところが大きいことから、これら職員への意識啓発や技術の習得に向けた取り組みを積極的に推進していくとともに、OJTを実践するための仕組みづくりを行っていきます。

○ **管理監督者への意識啓発等の推進**

OJTの実施主体である管理監督者を対象とした階層別研修においてOJTの効果的な進め方を取り上げるとともに、OJT実践指導者の養成を強化し、管理監督者への意識啓発と技術の習得に努めます。

○ **OJTガイドブックの作成と活用**

OJTを実践する際に役立つ事項等を具体的にまとめた「OJTガイドブック」を作成して管理監督者に配付し、職場での実践に活用していきます。

○ **町民満足度調査の実施**

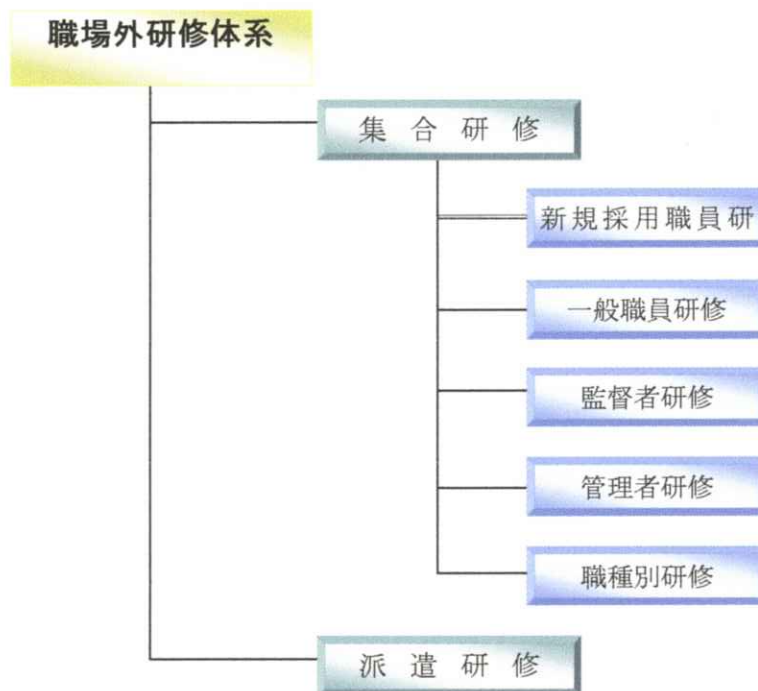
町民を対象に、各職場の町民対応に関する満足度調査を定期的の実施し、その結果を参考にしながら、職場研修により接遇能力や対人能力の向上を図ります。

(3) 職場外研修の推進

職場外研修は大きく分けると、職階や職種ごとに行う集合研修と、研修所等へ派遣する派遣研修の2つに分けられます。

集合研修は、各階層や職種ごとに必要とされる基本的能力や知識を習得させることを目的に行うもので、多数の職員が受講できる点で有効です。集合研修を効果的に行うためには、職員の能力や時代の変化などを踏まえながら、採用から退職までの全期間を通じての研修体系を確立し、長期的かつ計画的に取り組んでいくことが重要です。

派遣研修は、日常の業務とは異なる環境での「体験」を通して、先進的でより高度な専門知識や技術を習得する上で有効です。したがって、職員や職場のニーズを把握しながら、時代の変化に即応した効果的な研修を推進するとともに、職員の自主性やチャレンジ精神を高める方策を講じていきます。



○ 研修体系及び研修計画の見直し

体系的かつ効果的な研修を推進するため、現在の研修体系を抜本的に見直し、3年程度を計画期間とする中期研修計画を策定します。

○ 政策形成能力向上研修の充実

政策形成を支える、戦略思考、創造力、問題発見などの本質をとらえ概念化する能力（コンセプチュアルスキル）と、リーダーシップ、交渉・調整力などの対人関係能力（ヒューマンスキル）の向上を図るための研修を強化し、地方分権時代に対応できる多彩な人材の育成に努めます。

○ 派遣研修の充実と公募方式の導入

派遣研修の受講者数や派遣先の拡大を図るとともに、一部の研修については、職員のチャレンジ精神や自主性を育てる観点から公募方式を採用します。

○ **講師養成研修の充実**

係長・補佐級を対象に、接遇、OJTなどの指導者としての養成を強化し、OJTや集合研修の充実を図ります。

○ **技能労務職研修の充実**

日常業務において、町民と直接接する機会が多い技能労務職員には、技能を向上させる研修だけでなく、接遇などを充実し、資質の向上を図ります。

○ **研修受講結果の活用**

研修によって得られた能力や資格は研修記録としてデータベース化を図り、人事管理に適切に反映させていきます。

○ **研修の評価方法等についての検討**

より効果的な研修の実施と職員の研修への参加意欲や自己啓発意欲を高めるため、研修についての職員や職場のニーズの把握に努めるとともに、研修成果の測定や研修内容の評価方法等について検討します。

○ **他機関への派遣・交流**

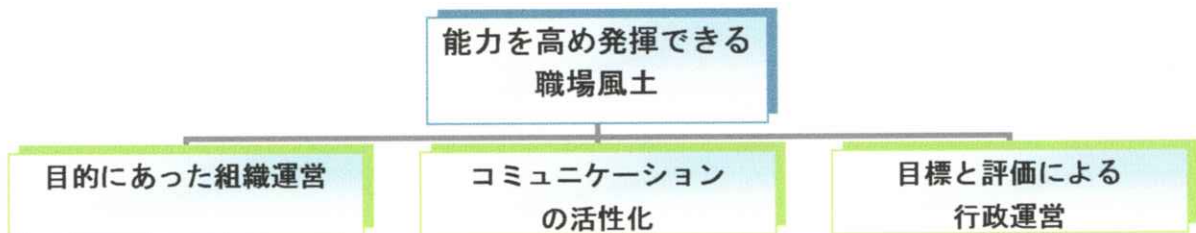
他機関への派遣は、専門的知識や技術の習得のみならず、職員の多角的視野を養う点で効果的なことから、職員定数削減という厳しい状況ではありますが、これまでと同様、派遣・交流を推進していきます。

また、人選については、職員のチャレンジ精神や自主性を育てる観点から公募方式も取り入れながら実施します。

2 能力を高め発揮できる職場風土

組織や職場の体質、雰囲気は、職員の学習意欲に大きな影響を及ぼします。お互いに協力し合って啓発に努めることのできる職場風土を醸成していくことが重要です。

学習的職場風土づくりを推進するに当たっては、「目的にあった組織運営」、「コミュニケーションの活性化」、「目標と評価による行政運営」の3つを柱として具体的な取り組みを行っていきます。



(1) 目的にあった組織運営

多様化・複雑化する町民ニーズに迅速かつ的確に対応していくためには、職員的能力や資質を最大限に発揮できる柔軟かつ機動性の高い組織形態とその効果的な運営が必要となります。

そのためには、職場の管理監督者が仕事や職員を適切に管理する能力を持つとともに、職員を有効に活用しやすい組織形態が求められます。

○ 機能的な組織体系の検討

地方自治の役割が大きくなりつつある現在、組織体制の効率化と活性化を推進することが重要となっております。職員育成の観点から、職員に様々な職務を経験させるための担当事務の変更なども積極的に行っていく必要があります。

○ 横断的プロジェクトチーム等の充実

課を超えた行政課題や専門性の高い行政課題においては、現在もプロジェクトチームや検討会などにより取り組んでいますが、取り組み意欲や自主性・積極性を高めるため、公募方式の採用や職員の貢献度に対する評価などについて検討していきます。

(2) コミュニケーションの活性化

職場内のコミュニケーションを活性化していくためには、職員一人ひとりが職場の中に相互啓発的な雰囲気を作り上げられるように意識的に努力する必要がありますが、とりわけ職場を預かる管理監督者が、職員を育成し職場を活性化することを自らの職務と認識し積極的に取り組む姿勢を持つことが最も重要であり、また、そのための環境づくりが必要です。

○ 職場診断表の作成と活用

職場の活性化を図るための目安となる職場診断表を作成し、職場環境の改善等への活用を図ります。

○ 職員提案制度の充実

職員の意識改革の促進や政策に直結する提案活動の活性化を図るため、既存制度の見直しを図るとともに、提案内容の活用や評価などにおいて職員の積極的な参加意欲を高める方策を検討します。

○ メンタルヘルスへの対応

現代のストレス社会を反映し、職員のメンタルヘルス面での対策が必要となっております。そのため、管理監督者をはじめとする職員へのメンタルヘルス教育を充実するとともに、職員が相談しやすい環境づくりを行っていきます。

(3) 目標と評価による行政運営

職場を活性化するためには、課・係などの組織の目標を共有化した上で、職員一人ひとりの業務目標を設定し、業務の進行状況を管理しながら、職員の能力や仕事に対する取組姿勢や成果を適切に評価するなど、目標と評価による行政運営手法の導入を図っていく必要があります。

○ 業務マニュアルの作成

日常業務の中でもマニュアル化可能なものについてはマニュアル化することにより、事務の効率化と恒常的なサービスの提供を図ります。

○ 目標管理手法の導入

行政の体質改善や職員の意識改革を図るため、仕事を進める上で職場や個人の目標を明確に設定し、「Plan-Do-Check-Action」のマネジメントサイクルに沿って業務を遂行する手法を導入します。

○ 行政評価システムの導入

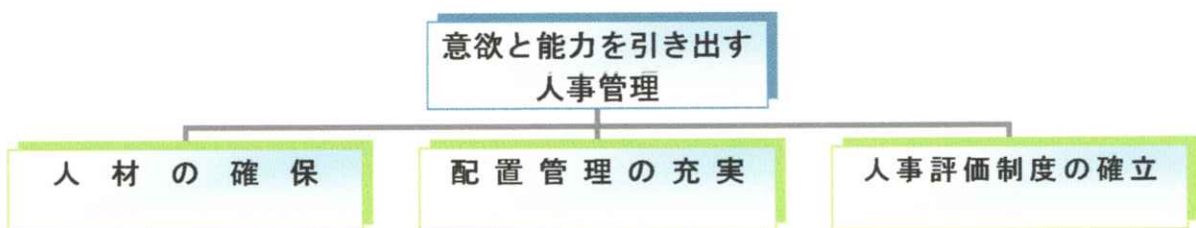
最少の経費で最大の効果をあげる行政運営を目指し、より効果的に住民福祉の向上を図るためには、「事務事業評価」と「政策評価」を兼ね備えた行政評価システムを導入するとともに、その運用に当たって必要となる職員のコスト意識や政策形成能力の向上を図ります。

3 意欲と能力を引き出す人事管理

人事管理の目的は、組織の目標達成に向けた職員の育成と効率的な活用を図り、組織を活性化することにあります。しかし、これまでの成績主義に基づかない、一律的年功序列的色彩の濃い人事管理では、競争原理も働きにくく、組織としての活力も低下する傾向にありました。

したがって、現在の人事管理を抜本的に見直し、人材の確保や人材の活用、成績に基づく評価・処遇など、人事管理全般にわたっての新たな総合的な仕組みづくりが必要となります。

人事管理を推進するに当たって、「人材の確保」「配置管理」「人事評価制度」の3つを柱として、効果的連携を図りながら取り組んでいきます。



(1) 人材の確保

採用は人材育成の始点であり、高い倫理観と使命感を持ち、向上心の強い人材、町民の立場で協調性のある温かい人材、幅広い視点を持ち環境の変化に対応できる人材を確保することが重要です。また、職種によっては、多様化・高度化する町民ニーズに対応していくために、高度な専門的知識や技術を有する職員を計画的に確保していく必要もあります。

そのためには、求められる職員像や具体的な業務内容についての情報を発信し、学力に偏重せず町民の期待に応えられる能力や資質を持った人材を全国規模で発掘していく必要があります。

○ 人物重視の採用試験手法の検討

職員採用に当たっては、一般的知識・専門的知識の学力もさることながら、論文や集団・個別面接等により公務に対する意欲や自己向上意欲、町民との協働意識など優れた資質を持った職員を採用するよう絶えず採用試験手法を研究していきます。

また、専門性の高い技術職の採用にあっては、公募方式による選考採用を実施します。

○ 情報提供の充実

町ホームページに募集内容や採用状況などの情報を掲載するとともに、必要な職種については、更に充実した情報の提供を行っていきます。

○ 中途採用の充実

専門性の高いポストや新たな政策課題に係る経験などが必要なポストには能力や技術を兼ね備えた学識経験者や民間経験者などの活用を充実していきます。

○ 再任用制度の充実

本町では、「さつま町職員の再任用に関する条例」を制定し施行していますが、今日の社会情勢から、その運用については見送っています。

本格的な少子・高齢化社会を迎え、働く意欲のある定年退職者が長年の公務員生活の中で培われた経験・知識・能力などは貴重な財産なので、社会経済情勢を勘案しながら、定年退職者の有効な活用を図ります。

(2) 配置管理の充実

人事異動は、様々な経験による能力の開発や活用を通じて、人材の育成と組織の目標を達成するための重要な手段です。

高度化・多様化する住民ニーズに的確に対応し、職員の潜在能力の開発や職務能力の向上を図り、組織を活性化していくためには、職員の意欲・適性・能力を把握し、適材適所に配置するための経歴管理と基準づくりを進めていきます。

○ 経歴管理（ジョブローテーション）の設定

様々な職場・職務をバランスよく経験させ、その時々々の職務に応じた適切な研修機会を提供するため、職務経歴や研修実績を適切に管理する経歴管理（ジョブローテーション）を導入し、計画的な人事異動を図ります。この場合、事務職と技術職の配置の流動化についても実施していきます。

○ 複線型人事管理の検討

高度化・多様化する町民ニーズに的確に答えていくためには、幅広い職務経験や知識、また、政策形成能力や管理マネジメント能力を持つゼネラリストと、専門分野の業務について多くの経験と高い知識や技術を持つスペシャリストの育成が重要となることから、職員の意向や能力・適性を見極めつつ、複線型人事管理制度の導入について検討していきます。

○ 自己申告制度の充実

現在の自己申告書の記載内容を見直し、また、必要に応じて面談等を実施するなど、職員の職務能力や適性を把握し、職員のチャレンジ精神や意欲の向上を図るための自己申告制度を整備します。

○ 女性職員の登用拡大

これからの男女共同参画社会を実現していくためには、性別を問わず意欲と能力のある人材の確保・育成が重要となります。

このため、女性職員がその能力を十分に活かすことができるよう、女性の職域や業務の拡大、研修への参加機会の拡大を図るとともに、政策や意思を決定するポジションへの積極的な登用に努めます。

(3) 人事評価制度の確立

人事評価制度は、職員の日常の勤務や実績を通じて、その能力や仕事ぶり、適性などを、組織的、科学的に評価し、給与、昇進、配置、能力開発などの人事管理上の諸決定に役立てるもので、人材育成や組織の活性化を目的とする人事管理の基本と言えます。

そのため、職員個々の適性・能力・実績を正當に評価する手法やそれに見合う適切な処遇などを検討し、職員の意欲やチャレンジ精神を引き出す公平公正で透明性と納得性のある人事評価制度を確立していく必要があります。

○ 人事評価手法の整備

職員個々の適性・能力・実績が正當に評価されるように、評価要素、職責、評価者などにおいて多面的な評価基準を採用するとともに、評定者訓練の充実や本人参加型など、透明性と納得性のある評価手法を整備します。

○ **能力・実績に応じた給与制度の確立**

国における公務員制度に関する動向等を見極めながら、職務や職責に応じた能力主義や業績主義に基づく、給与体系を研究していきます。

また、特殊勤務手当や管理職手当などの各種手当を見直し、適正化を図ります。

○ **能力・実績に応じた昇任制度の確立**

これまでの年功序列的・横並び的な要素の強い昇進管理を見直し、職員の能力・実績に基づいた昇任管理を実施するため、昇任基準の明確化を図ります。

Ⅲ 人材育成の推進体制等

人材育成を推進するためには、各課横断的な全庁一丸となった推進体制と全職員が自らの立場と役割を自覚した主体的な取り組みが必要不可欠です。

このため、人材育成推進体制を整備するとともに、職員それぞれの果たすべき責務を明らかにして、計画的かつ効率的に取り組んでいきます。

1 管理監督者の役割

管理監督者は、人材育成施策を具体的に実施していく上で極めて重要な役割を担っており、その人材育成に取り組む姿勢が職員の意識や職場環境に大きな影響を及ぼすことを自覚し、自己啓発への取り組みや各種研修への参加機会の提供等、職員一人ひとりの能力開発について積極的な支援を行っていく必要があります。

2 職員の役割

人材育成の基本は職員の主体的な自己開発であり、職員は、公務員であることは勿論のこと、職業人の責務として積極的に自己啓発に努めるとともに、学習的な職場風土の醸成に積極的に貢献していく必要があります。

3 人材育成基本方針の見直し

地方分権、多様化、複雑化する住民の期待に応え、時代や環境などの変化に対応できる人材の育成を推進するため、人材育成基本方針を状況にあわせ、段階的に見直していきます。