

光市人材育成基本計画

～改革・信頼・ひかり輝く職員をめざして～

平成18年3月



光市

はじめに

近年、少子・高齢化の一層の進展、高度情報化、環境問題の深刻化、市民意識の多様化等、行政を取り巻く環境は大きく変わってきています。

また、地方分権もいよいよ実行の段階に到り、各自治体がそれぞれの地域の特色を活かした独自のまちづくりに本格的に取り組む時代を迎えました。

しかし、一方では長引く景気低迷による影響、さらには、国と地方の税財源改革、いわゆる「三位一体の改革」が推進されるなど、今後も財政環境の厳しさは続くものと予測されます。

こうした中、多様化・高度化する市民ニーズに適切に対応するためには、職員一人ひとりが、全体の奉仕者であることを改めて自覚し、意欲を持って取り組むことはもとより、市民に身近な行政サービスの担い手としての心構えや効率的な行政運営を行うための経営感覚を身につけることが一層求められており、時代の変化に対応する人材の育成を積極的に推進していくことがますます重要になってまいります。

この「光市人材育成基本計画」は、人材育成・活用の重要性の認識に立ち、光市の将来像「光る個性 地域の和 人と自然にやさしい生活創造都市」の実現に向け、光市がめざす「職員像」を示すとともに、総合的な取組みの方向性を明らかにし、職員の意識改革と組織の活性化をめざして、効率的な人材育成を図るものです。

また、平成16年6月の地方公務員法の改正により「研修に関する基本的な方針」を定めることが、法律上の責務とされたことを踏まえ、職員の自己啓発を基本とし、職場研修、職場外研修を総合的に推進するための基本的方向及び具体的方策を示すものです。

今後、職員一人ひとりが、内容を十分理解し、実践し人材育成に積極的に取り組むとともに、個々の職員の能力開発の指針としていただきたいと思います。

平成18年3月

目次

| | | |
|----|-----------------|----|
| 第1 | 人材育成の基本的な考え方 | |
| 1 | 人材育成の意義 | 1 |
| 2 | 人材育成の目的 | 1 |
| 3 | 人材育成の総合的な取組み | 2 |
| 4 | めざす職員像 | 3 |
| 5 | 職員に必要な能力、意識 | 4 |
| 6 | 階層別に求められる能力 | 5 |
| 第2 | 人材育成の具体的方策 | |
| | 職員研修制度の充実について | |
| 1 | 職員研修の基本方針 | 6 |
| 2 | 職員研修の充実 | 6 |
| 3 | 職場風土の改善 | 10 |
| 4 | 職員研修成果の活用 | 10 |
| | 人事管理制度の充実について | |
| 1 | 職員採用 | 11 |
| 2 | 人事配置 | 12 |
| 3 | 人事評価 | 13 |
| 4 | 女性職員登用の推進 | 13 |
| 5 | 職員の健康保持・増進体制の充実 | 13 |
| 第3 | 人材育成推進体制の整備 | |
| 1 | 人材育成推進体制の整備 | 14 |
| 2 | 他の自治体との連携 | 14 |
| 3 | 人材育成基本計画の見直し | 14 |
| | 光市人材育成基本計画の概要 | 15 |
| | 研修受講フロー | 16 |

第1 人材育成の基本的な考え方

1 人材育成の意義

時代や社会経済の情勢が変われば、行政課題も刻々と変化し、それに伴って、行政を担う者に必要とされる能力も変化していきます。

一方、行政運営は、その資源として「人」「もの」「金」「情報」があり、中でも「人」は能力と意欲によって、その成果は大きく異なってきます。そして、「人」という行政資源は、育成することによって、さらに大きな成果を生むことができるものです。むろん、全体の奉仕者という使命を果たし、真に市民の立場に立った行政を推し進めるうえでは、市職員は、公務員としてはもとより、ひとり人間として豊かな人間性を持っていなければならないものであり、人材育成にあたっては、この人間的な成長という視点を忘れてはなりません。

人的資源、すなわち、高い能力と意欲を持ち、人間的にも優れた職員をいかに育成していくかということが、これからの行政水準、提供するサービスの質の程度を大きく左右するものです。

こうしたことから、地方公共団体全体の力量を高め、市民ニーズに的確に対応した質の高い行政を展開していく上で、「優れた人材を育成する」ための長期的視点を踏まえた人材育成基本計画を確立し、総合的な施策を計画的に展開していくことが極めて重要です。

2 人材育成の目的

人材育成は、地方自治制度や地方公務員制度の基本原則に基づくとともに、職業生活を通じた職員の人間的成長と自己実現との統合を図ることが求められます。

そこで、次に掲げる3つを人材育成の目的として取組みます。

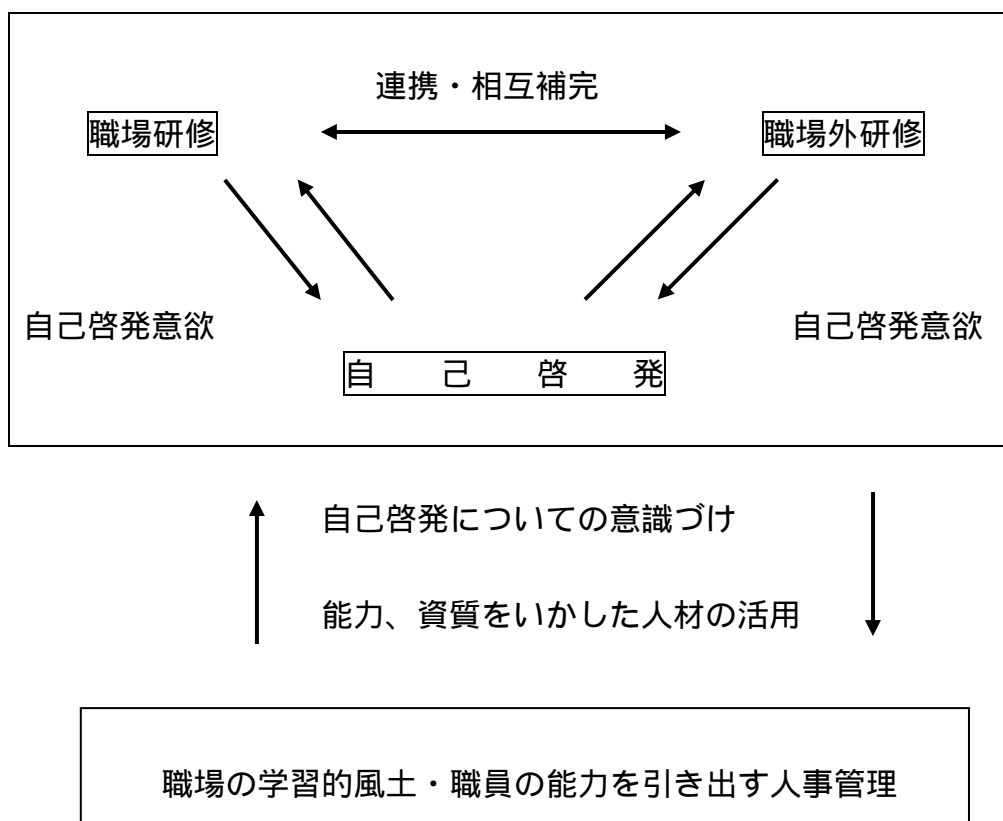
- (1) 多様化・高度化する市民ニーズや価値観に対し、市民の視点に立ち、豊かな心でより高い行政サービスを提供する。
- (2) 最小の経費で最大の効果を生み出すために、組織の活性化を図るとともに、職員一人ひとりの意識を改革し、個人の能力と意欲の向上を図る。
- (3) 自治体でかけがえのない時間と人生を過ごす職員に対して、職業生活を通じた人間的成長の支援を図る。

3 人材育成の総合的な取組み

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ことが大切ですが、その職員の自発的な取組みを支援する制度づくりや各種研修の充実、職場の学習的風土づくり、職員の能力と自己啓発意欲を最大限に引き出すことができる人事管理制度の確立などに取り組むことも重要であり、これらが総合的に機能してはじめて人材育成が実のあるものとなります。

新しい時代に求められる人材の育成とその能力の有効活用に向け、人材育成のための取組みを展開していきます。

人材育成の総合的な取組み



4 めざす職員像

地方分権の進展に伴い、『自己決定』・『自己責任』に基づいた自治体経営がこれまで以上に求められます。

そのためには、過去の経験重視・前例踏襲主義といった行政や職員の体質・風土・環境を積極的に変革していく強い意志と実行力が必要です。

そこで、本市は、

「改革・信頼・ひかり輝く職員」 の育成を基本理念にして、

「めざす職員像」を次のとおり掲げます。

| 基本理念 | めざす職員像 |
|------------------------|---|
| 改革 (改革する職員) | 常に自己啓発に努め、行政課題に果敢に挑戦する職員 先例や慣習にとらわれず、積極的に改革・改善に取り組む職員 最小の経費で最大効果をめざすコスト意識を持って計画的・効率的な行財政運営に取り組む職員 環境の変化を的確に把握し、迅速柔軟に対応する職員 |
| 信頼 (信頼される職員) | 公正・公平・誠実に行動し、信頼される職員 全体の奉仕者としての使命感と責任感を持ち、市民の視点でよく考える職員 目的意識を持って情報を積極的に収集し、自ら政策を立案、実施し、説明責任を果たす職員 よく視(み)、よく議論し、よく実践する職員 |
| ひかり輝く職員 | 市民を行政運営のパートナーと捉え、市民と協働のまちづくりに取り組む職員 心身ともに健康で、笑顔と情熱あふれる職員 人と自然を愛し、感動・感激・感謝する心豊かな職員 個性豊かな発想と夢を持つ職員 |

5 職員に必要な能力、意識

・重点的に育成すべき能力、意識とその内容

| 能力・意識 | 内 容 |
|------------------|--|
| 行政経営能力 | 時代や環境の変化を的確に捉え、行政機関として、ものごとの妥当性や適否を正しく判断し、総合的な見地から政策運営する能力 |
| 政策決定能力 意思決定能力 | 物事の妥当性や適否を正しく識別し、状況把握や手段、方法を選択するために必要な能力 |
| 政策形成能力 | 時代とともに変化し、多様化していく市民ニーズを的確に把握し、新たな課題を設定、有効な方策を企画立案できる能力 |
| 組織管理能力 | 時代環境や組織の目標を的確にとらえ、部下を統率し、円滑な行政運営を行う能力 |
| 職務遂行能力 | 課題や目標、役割を果たすために、創意工夫や改善を重ね、業務を推進し、期待される成果を達成する能力 |
| 指導育成能力 | 組織のメンバーが組織目標達成のために行動できるように働きかけ、育成する能力 |
| 折衝交渉能力 | 業務を遂行する上で、関係者に対し説明し理解を得ることや課内の調整を行う能力 |
| 課題発見能力 | 新たな課題を発見し、事業・施策として具現化する能力 |
| 専門能力 | 自治体職員としての専門的能力 |
| 市民意識 | 常に市民の視点で考え、市民との協働のもとに課題解決を図ろうとする意識 |
| 公務意識 | 全体の奉仕者であることを深く認識し、公務員倫理からの要請に照らして自ら律していく意識 |
| 人権意識 | 様々な立場や考え方、生き方をもった個人の人権を尊重しながら、公共の福祉を推進する意識 |
| コスト意識 | 事業・施策の目的や成果を考え、効率的な行政運営を追及する意識 |
| 情勢適応意識 | 国際化、情報化、男女共同参画、地方分権などの情勢の変化に的確に対応しようとする意識 |

6 階層別に求められる能力

| 階層 | 必要な行動 | 必要な能力 |
|----------|---|-------------------------------------|
| 部長 次長 | <ul style="list-style-type: none"> ・全庁的な政策形成に参画し市政方針を実現する。 ・組織力を最大限に発揮させ政策遂行を統率する。 | 行政経営能力 政策決定能力 組織管理能力 |
| 課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・上位方針に基づき組織目標と課題を明確に示し、計画的・具体的に実行する。 ・課を統括し政策立案とその評価を行う。 | 政策形成能力 組織管理能力 意思決定能力 |
| 課長 補佐 | <ul style="list-style-type: none"> ・課の目標、事業の構想に参画し遂行する。 ・課長への提言と事業の調整を行う。 | 政策形成能力 意思決定能力 折衝交渉能力 |
| 係長 | <ul style="list-style-type: none"> ・事業の実行計画を立て進行し、必要な施策立案を行う。 ・上司の指示を的確に把握し、部下の指導育成をする。 | 政策形成能力 折衝交渉能力 指導育成能力 |
| 主査 | <ul style="list-style-type: none"> ・高度な専門実務を処理し問題を発見し、解決する。 ・後輩の指導、助言を行う。 ・必要な改善を提言する。 | 課題発見能力 職務遂行能力 専門能力 |
| 一般 職員 | <ul style="list-style-type: none"> ・市民の視点で課題を発見する。 ・事務の改善、工夫ができ正確迅速に処理する。 | 課題発見能力 職務遂行能力 専門能力 理解力・表現力 |

第2 人材育成の具体的方策

本市がめざす「職員像」の実現に向け、効率的かつ継続的に人材を育成していくため、「職員研修」と「人事管理」を2本の柱にして総合的な取組みを展開します。

職員研修制度の充実について

1 職員研修の基本方針

地方分権の進展は、本市においても「自己決定」・「自己責任」のもと、新たな発想と創意を凝らした効果的な施策を展開することが求められ、職員には従来にも増して高度な知識や能力、資質が要求されます。

そこで、職員研修に当たっては、本市の人材育成基本理念「**改革・信頼・ひかり輝く職員**」をもとに、職員の主体的な能力開発を推進するとともに、職員の意識改革及び政策形成能力、行政経営能力の向上を図り、高度複雑化する行政課題に的確かつ積極的に立ち向かう意欲や能力を持つ職員の育成に努めることを基本方針とします。

2 職員研修の充実

これからの職員研修は、従来の知識、技能の習得を中心とした研修だけでなく、新たな価値を創造することができる思考訓練的な研修が必要であり、これらの研修の機会を広く職員に提供していくとともに、職員自らが主体的に選択し自己成長を図る研修の機会を拡大していく必要があります。

そこで、今後の職員研修は、職員の自主的かつ主体的な能力開発を促進し、支援することをその基本として、職員自らが自己の成長を目指して行う自己啓発を原点とし、それを職場の**職員研修**によって支え、さらに、これを**職場外研修**により補っていくという3本の柱で計画的に実施していきます。

(1) 重点的实施事項

ア 年間研修受講者数の目標設定 職員数の65%程度

イ 主要研修科目

(ア) 政策形成能力の強化

市民に信頼される政策立案能力を高めるため、毎年30人以上の職員に政策形成能力向上の研修を実施

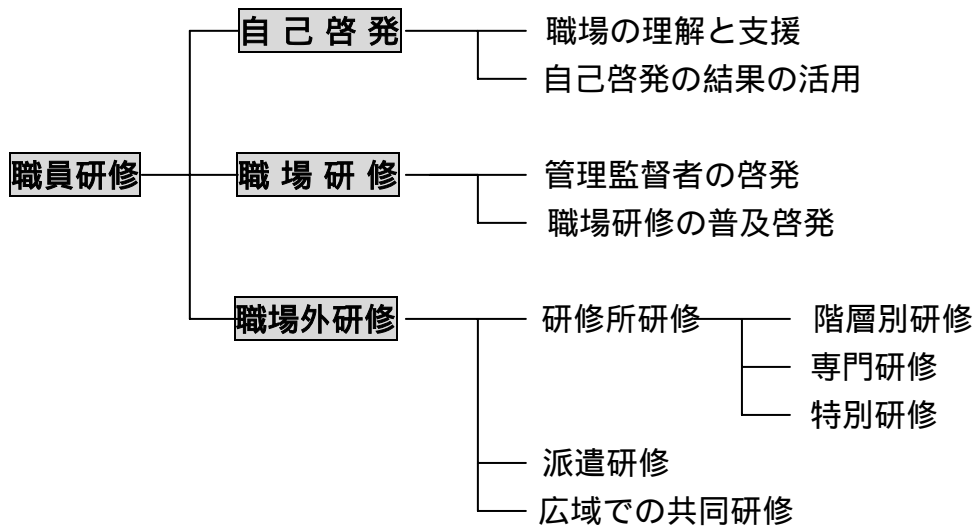
(イ) 接遇研修の充実

市民サービス向上のため、職場内講師の育成と合わせて定期的な接遇研修を実施

(ウ) 外部研修機関等への派遣研修の実施

高度な専門知識や技能の習得とともに職員の視野の拡大と意識改革を図るため、毎年1人以上の派遣研修を実施

(2) 職員研修の体系



ア

自己啓発

自己啓発とは、職員が自分に必要な知識や能力について自ら認識し、自分の意志をもって能力の開発のために学習することです。それは、職員が独自に行ういわば自己研修であり、その促進を図ることは、職員の能力開発を進めていく上でもっとも基本的な方策です。

(ア) 職場の理解と支援

自己啓発を促進していくためには、職場の理解と支援が重要です。自己啓発に取組みやすい職場環境づくりと参加意欲を高める手段について検討していきます。

(イ) 自己啓発の結果の活用

自己啓発をより効果的なものにするため、職員自らが、自己啓発によって得た能力の積極的な活用を図っていくこととします。このことは、職員の適材適所の活用につながるため、自己啓発によって得られた能力を人事記録等に記録し、適切に反映させていきます。

イ

職場研修

職場研修とは、職場内において職務を通して行われる研修のことであり、職場の上司・先輩等が職場内で仕事をしながら、報告、命令等の機会をとらえてその仕事に必要な情報や知識、技術、経験等を計画的に教える研修をいいます。

職場研修の取組みについては、これまでの目先の業務をこなすための指導・指示で終わりがちの研修ではなく、課題解決や新規施策提案等総合的視点から理解を深め、政策形成能力などを育成する研修の場として推進を図ります。

(ア) 管理監督者の啓発

職場研修の実施主体は、職場の管理監督者であり、職場研修についての十分な認識を持っていることが重要であるため、その啓発に努めます。

(イ) 職場研修の普及啓発

職場研修の意義や方法、また講師等に関する情報を提供し、職場研修の普及啓発に努めます。

ウ

職場外研修

職場外研修とは、職場を離れて行われる研修のことです。

職場外研修は、一定期間本来の職務から離れて行われる研修であることから集中的に行うことができ、基礎的な知識・技術を学習する面で効果的である。また、他の職場や他の地方公共団体、さらには一般の地域住民等、様々な人々と交流し、相互に啓発しあう機会としても重要です。

(ア) 研修所研修

研修専門機関としての研修所又は研修担当部門が行う研修をいいます。主なスタイルとしては、階層別研修、専門研修、特別研修があります。

a 階層別研修

階層別研修とは、研修対象者を組織における職務上の階層(職層)に分けて実施するもので、各職層に必要とされる基本的能力、知識を習得させることを目的として実施されるものです。

階層ごとに求められる知識や能力を明確にし、意識を高めてまいります。

b 専門研修

専門研修とは、特定分野における専門的知識や技術を育成するために行う研修のことです。

地方分権の進展により、業務の専門性は一層高度になることが見込まれ、又、行政に対する市民参加を推進していくためには、その前提として、体系的かつ詳細に業務を説明できる職員の存在が必要であることから、専門研修の重要性は、今後ますます高まる状況にあります。

このため、専門的知識を身につけた職員の計画的な育成を図ります。

c 特別研修

特別研修とは、特定の課題や能力の育成について重点的に行う研修のことで、階層別研修や専門研修が主として定型的、基礎的業務遂行能力等の育成に適しているのに対し、特別研修は、行政を取り巻く環境の変化に対応して必要となった特定の課題や能力の育成に適しているものです。

- ・視察研修
- ・市民との協働に関する研修
- ・メンタルヘルス研修

(イ) 派遣研修

派遣研修は、職場研修では得ることのできない知識や技能の習得、異なる組織の人々との交流等を通じて視野の拡大・意識改革、あるいは人的ネットワークづくりを目的として行われるものです。

本市においては、これまで県、第三セクター等への派遣や、研修機関への派遣等に積極的に取り組んでおり、今後も効果のある派遣研修を継続していきます。

- ・国・地方公共団体への職員派遣
- ・民間企業等への職員体験研修

(ウ) 広域での共同研修

高度、専門的な研修をはじめとして、必要性が高いにもかかわらず単独では対応が困難であると考えられる研修について、県、市長会等が行う研修や広域市町村圏単位で行われる研修等広域で

の共同研修の活用及びその充実を図ります。

・周南広域市町村圏研修協議会主催による研修

3 職場風土の改善

人材育成において、職場は実践の場であり非常に重要な役割を果たす場所です。自己啓発や各種研修の効果を高め、職場研修をより効果的に実施していく上で、日常の業務を進めていく過程そのものを人材育成の機会ととらえ、職員の意識改革や職員一人ひとりが自己啓発に取組みやすい雰囲気醸成するため、管理監督者を中心とした職場の学習的風土づくりに努めます。

4 職員研修成果の活用

研修成果を施策に反映することは、職員のやる気を喚起し、組織の活性化につながります。研修で得た知識や技能を一個人のものにとどまることなく、引き続き庁内講師として有効に活用するとともに、今後は、情報の共有化を図る必要があります。

そこで、庁内イントラネットを活用することにより、知識の共有化を図るなど研修効果をより高めるとともに、職員の意識改革と能力開発の推進に努めます。

人事管理制度の充実について

人材育成を推進するうえで、職員の意識改革、やる気・向上心を高め、能力を最大限に引き出すことが重要です。そのためには、適材適所の人事配置の実現を基本とし、人事上の処遇や評価基準を明らかにし、透明性、公平さをもった運営を行い、職員の向上心を保つことができるように人事管理制度の充実を図っていく必要があります。

このことから、次に掲げる項目について、職員の意欲の増進を図るための人事管理を推進します。

1 職員採用

(1) 知識重視から意欲・能力重視へ

職員採用にあたっては、一般的知識・専門的知識についての筆記試験の成績もさることながら、集団討論・個別面接等によって公務に対する意欲・意識を重視し、情熱と向上心、さらには市民との協働意識をもった職員の採用に努めます。

また、市役所内の養成では得られがたい高度の専門性や多様な社会経験を有する人材が必要な場合においては、必要な資格の取得や実務経験によって培われた専門的能力や意欲等を重視し、選考による職員採用についても検討します。

(2) 多様な人材の確保

高齢化、国際化、バリアフリー時代の到来によって、雇用のあり方に対する社会的要請も変化しています。

こうした雇用をめぐる社会変化に対応しつつ、また、地方分権の進展に伴う行政の高度化・専門化や行政需要の複雑化に対応し、多様な人材の確保を図ります。

ア 中途採用

人材の確保は、新規学卒者を中心に定期的な採用試験を実施し、内部的に育成していくことを基本にしながらも、必要に応じて、中途採用によって、専門性の高いポストや新たな政策課題に係る経験と対応能力の高い人材を確保することを検討します。

イ 障害者雇用

バリアフリー社会の実現を図るうえで、障害者の雇用の場を確保することが社会全体の責務の1つであることを踏まえ、定期的な採用試験の実施に当たり障害者雇用率の推移を見極めながら、障害者雇用枠を創設します。

ウ 任期付採用制度

特定の行政課題解決のため専門的で高度な能力を持つ人材を期間の限定をして採用する任期付採用制度の導入を検討します。

エ 高齢者雇用（再任用制度の活用）

年金制度が改正され、60歳代前半の生活を雇用と年金の連携によって支えることが社会全体の課題となっているため、官民を問わず、高齢者の継続雇用の推進に努めていかなければなりません。

また、今後、数年のあいだには団塊の世代が一挙に退職を迎えることとなります。

このため、働く意欲と能力のある定年退職者を再任用する現行制度を見直しながら、今後もこの制度を活用していきます。

2 人事配置

適材適所の人事配置は、組織として最大の効果を得ると同時に、職員一人ひとりの意欲を増進させる効果もあります。

そのため、職員の適性や能力、意欲等を十分把握し、適材適所の人事配置に努めます。

(1) 自己申告制度の活用

職員の適性や希望する職務、さらには、健康状況や職場環境等各所属の状況を把握することは、よりよい環境づくり、人事配置等の面からも不可欠であることから、自己申告制度を採用しています。

今後も、内容を見直しながら自己申告制度の活用を図ります。

(2) 庁内公募制度の検討

職員の仕事に対する情熱がその仕事の成否を左右するといっても過言ではありません。

そのため、特定の職務について広く職員からの希望を募り、申し出のあった職員の中から論文や面接による審査、選考を行ったうえで配属することにより、組織の活性化や職員の士気、意欲の向上を図る庁内公募制度について検討します。

(3) スペシャリストの配置

分権型社会、多様化、高度化する市民のニーズに対応するため、幅広い能力・知識を持つ職員に加え、専門分野の業務について多くの経験や高い知識を持つ職員（スペシャリスト）を養成し、配置に努めます。

3 人事評価

人材育成型の人事管理を推進していくためには、職員一人ひとりの能力や実績、適性を公正公平に評価することが重要であり、それらを人事異動や昇任等人事管理面に反映し、職員の意欲の増進を図っていく必要があります。

職員の開発された能力や成果等を公平に評価する基準の作成や職員の意識改革と職場活性化のための目標管理のあり方等を調査・研究し、公正公平で職員の納得できる人事評価システムの構築について検討を進めます。

4 女性職員登用の推進

ますます多様化、複雑化する市民のニーズへの対応、男女共同参画社会の実現には、性別を問わず、様々な立場や考え方、生き方をもった個人の人権を尊重し、意欲と能力のある人材確保、養成が重要となります。

そのためには、女性職員の能力を十分に生かすことができるよう、意識啓発に努めながら、職種や業務の拡大、研修への参加機会の確保等女性職員の能力開発に努め、能力が十分発揮できるよう支援するとともに、政策や意思を決定するポジション等への積極的な登用に努め、男女共同参画社会の構築を推進します。

5 職員の健康保持・増進体制の充実

職場環境の変化や業務遂行における環境の変化等から、職員のメンタルヘルスの必要性は一層高まっており、職員一人ひとりや管理職としての意識の喚起に努めるとともに、職員の健康保持・増進体制の充実に努めます。

第3 人材育成推進体制の整備

1 人材育成推進体制の整備

人材育成を効果的に推進するためには、総合的な取組みを推進し、人事管理等の改善や研修の充実を図るとともに、職員一人ひとりが意欲をもって自己啓発等に取り組んでいくことが重要です。

そのためには、管理・監督者の自覚と部下に対する適切な指導、助言、さらには、こうした取組みを支える人事育成担当課の役割は重要なものとなります。

(1) 管理・監督者の役割

職員の能力・適正を的確に把握し、人材育成を推進していく上で、管理・監督者の役割が重要となります。

管理・監督者の役割は、部下の行動に影響を与え、部下が意欲をもって働けるように動機付けをすることです。

そのためには、管理・監督者に対する研修の充実を図るなどして、管理・監督者に自覚を促し、管理・監督者は、普段から職員との意思疎通を密にすることにより、特に、若手職員に対する助言や指導し、職員の状況を把握し、職員が自らの考えを発言でき、また、十分に能力を発揮できるようによりよい職場環境づくりと効率的な業務の運営に努めていかなければなりません。

(2) 人材育成担当課の役割

人材育成を効果的、系統的に推進していくためには、人材育成担当課(総務課)の役割は重要となります。

また、人材育成担当課の体制、機能、相互の役割分担、連携さらには、各課等との連携を図っていきます。

2 他の自治体との連携

分権型社会、多様化、複雑化する市民の期待に responding していくためには、県や他の市町村等の自治体がそれぞれ抱える行政課題を認識しあい、協力しながらその解決に向けて取り組んでいくことが重要となります。

そのため、県や他の市町村等の自治体相互の協力、連携を深めていく体制づくりを検討します。

3 人材育成基本計画の見直し

地方分権、多様化、複雑化する市民の期待に response、時代や環境等の変化に対応できる人材の育成を推進するため、今後も見直しを実施しながら、人材育成を推進していきます。

光市人材育成基本計画の概要

人材育成基本計画策定の背景・目的

地方分権時代の到来 少子・高齢化社会の進展
市民ニーズの多様化・高度化 行財政改革の推進 等
光市を取り巻く環境の変化に対応するため、市民ニーズに的確に対応した質の高い行政を展開していく上で、優れた人材育成が必要

将来像

めざす職員像 「改革・信頼・ひかり輝く職員」

- ・常に自己啓発に努め、行政課題に果敢に挑戦する職員
- ・先例や慣習にとらわれず、積極的に改革・改善に取り組む職員
- ・最小の経費で最大効果をめざすコスト意識を持って計画的・効率的な行財政運営に取り組む職員
- ・使命感と責任感を持ち、公正・公平・誠実に行動し信頼される職員
- ・自ら政策を立案、実施し、説明責任を果たす職員
- ・よく視(み)、よく議論し、よく実践する職員
- ・心身ともに健康で、笑顔と情熱あふれる職員
- ・人と自然を愛し、感動・感激・感謝する心豊かな職員
- ・個性豊かな発想と夢を持つ職員 等

方策

人材育成の総合的な取組み

職員研修制度の充実

自己啓発
職場研修
職場外研修
職員研修成果の活用 等



人事管理制度の充実

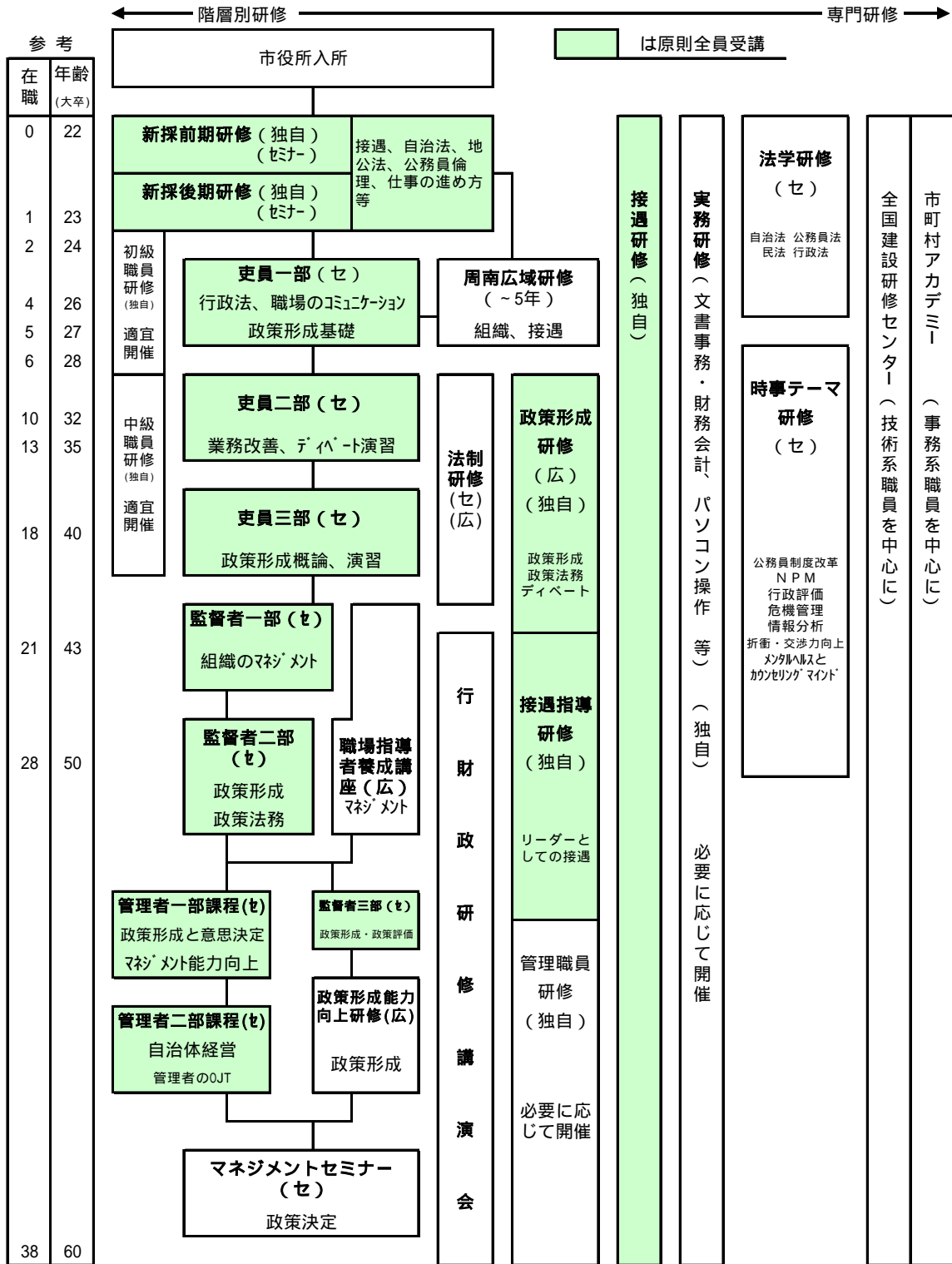
職員採用
人事配置
人事評価
女性職員登用の推進 等

支援

人材育成推進体制の整備

組織、職員、管理監督者の役割の明確化
人材育成基本計画の見直し

研 修 受 講 フ ロ ー



(セ)は山口県セミナーパーク、(広)は周南広域研修協議会