

亀山市人材育成基本方針（概要版）

～「ひとづくり」から始める「まちづくり」～

求められる職員像

市民サービスの向上という明確な目的意識を持って、職務を遂行できる職員

常にコンプライアンスを意識し、誠意ある態度で職務を遂行し、市民から信頼される職員

コスト意識・経営感覚を持ち、行動力がありスピーディな対応ができる職員

意識改革

職員に求められる姿勢

積極性
情報公開・説明責任意識
スピード・コスト意識
市民との対話・協働
人権・男女共同参画意識

能力開発

職員に求められる能力

先見性
政策形成能力
折衝力
判断力・決断力

管理監督者に求められる能力

指導・監督力
マネジメント力

人材育成の基本的な方向

人事考課制度

1 人事・組織の改革方向

組織のレベルをさらに向上させ、組織力を最大限に活かすための人事制度改革の実施。
職員一人ひとりにとって自分のキャリア形成を考えることのできるトータルな人材育成システムとしての改革。
市民が顧客であるという意識の徹底を図り、人事評価などの観点も加えながら、適材適所に効果的な人材配置。

2 総合的な人事制度の構築と運用

(1) 人事考課制度の導入

能力・実績主義を基本としたコンピテンシー（高い成果を成し遂げる能力）に基づく能力評価。
目標管理の手法による加点主義の評価。
「部下の育成」実績を評価要素として重視し、評価の信頼性・客観性を高めるための部下や同僚による多面的な評価。

(2) 自己申告制度の改善と活用

(3) 採用試験制度の改善

(4) 男女間格差のない人事制度の推進

(5) 希望降任制度の研究

人事制度

人材育成のための具体的な方策

研修制度

1 個性を尊重し能力を伸ばす研修

個性と能力を最大限に引き出すような研修の実施。
長期的視点に立った研修体制の確立
人事考課制度の導入に合わせた研修制度の改革。
国及び地方自治体との人事交流の継続と民間企業との人事交流。

(1) 意識改革に向けた研修の実施

(2) 職場内研修の推進

(3) 専門機関・民間研修派遣の拡充

(4) 広域研修の充実

(5) 研修単位制度の導入

(6) 政策形成研修・マネジメント研修等の充実

(7) 職員提案制度の活用

(8) 自己啓発への支援

(9) 訓練・教育研修

2 職場環境づくり

職員が過去の慣例や前例にとらわれることなく、常に改善・改革する気持ちを持って仕事に取り組めるような意識改革や職場環境づくり。
目標を共有し、自由に議論し、学び互いに切磋琢磨し合う活気のある職場環境づくり。
定期的なミーティングを行うなどコミュニケーションを重視した職場環境づくり。

(1) 管理監督者の意識改革の推進

(2) 組織目標の明確化

(3) 女性にとって働きやすい職場環境づくりの推進