

みなかみ町 人材育成基本方針

すべては、町民のみなさんのためにある。

私たち、みなかみ町職員は、「すべては、町民のみなさんのためにある。」という共通の価値観を大切に、自らがめざす「職員像」や職員に求められる「意識・姿勢」、「能力・行動」を明確にします。

そして、みなかみ町として、この基本方針のもとで、職員一人ひとりの質を高め、行財政改革と夢のあるまちづくりの実現に努めます。

平成21年5月

群馬県 みなかみ町

100

H27

240

私たちは、平成27年度当初までに、財政規模100億円以下、職員数240人以下という目標を掲げ、全庁をあげて行財政改革に取り組んでいます。

目次

～Contents～

ページ

4	はじめに 夢のあるまちづくりと効率的な行政運営を実現するために
5	i なぜ、人材育成基本方針を策定する必要があるのか
5	1 職員を取り巻く環境の変化
6	2 行財政改革を実現するために
7	3 協働のまちづくりを実現するために
9	ii 人材育成の目的は
10	iii 職員自らがめざす職員像
12	iv 全職員に求められる「意識・姿勢」、「能力・行動」
16	v それぞれの役職に求められる能力 ～役割と責任～

ページ

23 vi 人材を確保・育成するための取り組み

- 23 1 人事管理の視点から
 - 23 (1) 「まちづくり」に力を発揮できる人材の確保
 - 24 (2) 職員の「意欲」と「能力」を向上させるための人事評価制度
 - 25 (3) 職員の「持ち味」を活かすための人員配置
 - 27 (4) 職員のためのメンタルヘルスサポート体制
 - 27 (5) 職員240人体制に向けた適正な定員管理

- 28 2 人材を育成するための研修
 - 28 (1) 行政経営スタッフ(管理職)研修
 - 29 (2) 組織力を高めるための一般職員研修
 - 30 (3) 職員の行動力を向上させるための研修
 - 31 (4) 「好感」を持っていただくための研修
 - 32 (5) 上部機関や民間企業への派遣研修
 - 32 (6) 自己啓発への支援

33 vii おわりに 人材育成基本方針策定までの経緯

- 1 作成プロセスを大切に策定しました
- 2 人材育成基本方針策定会議

はじめに

夢のあるまちづくりと効率的な行政運営を実現するために

平成17年10月に月夜野町、水上町、新治村は、地方分権に対応した行財政基盤の強化と地域特性を活かした新たな町づくりをめざして合併しました。

これにより、新生「みなかみ町」は今まで積み重ねてきた歴史や文化伝統の上に新たな歴史を刻むことになり、平成19年度には、第1次総合計画を策定し、「水と森・歴史と文化に息づく利根川源流のまち みなかみ」を将来像として、「夢のあるまちづくり」を進めています。

合併当初の財政状況は予想以上に厳しく、行財政改革は「待ったなし」の状況でした。

このため、平成18年度より勸奨退職による人件費の削減や各種団体補助の一律カットを行うなど、様々な歳出削減に努めるとともに、平成19年度には長期的な改革の方向性を示した行財政改革行動指針を策定しました。

この指針では、「財政規模100億円と職員数240人」を目標に、歳出構造や組織機構の改革を進める方針を示しており、同時に人事給与制度においても、「能力・実績型」を取り入れることにしています。

しかし、人の行動が変わらなければ真の改革にはつながらず、今後は職員一人ひとりの意識や行動を変えていくことが求められます。

このため、「夢のあるまちづくりのためにがんばりたい。」「行財政改革を実現させる。」という職員の「やる気」を引き出し、組織一丸となって人的パワーを高めていく取り組みが必要です。

また、長期的には「職員と財源」が減少する中でまちづくりを進めなければならず、「職員ひとり一人の【能力】×【行動】=【人的パワー】」という考え方で、「能力や行動」の質を高め、効率的で効果的な行政運営を実現しなければなりません。

このようなことから、人材育成基本方針を策定し、職員自らがめざす「職員像」や求められる「意識・姿勢」、「能力・行動」を明確にします。

そして基本方針の下で、組織として、さらには職員が自発的に、「能力や行動」のレベルアップを図り、地方分権時代にふさわしい、町民のみなさんのために役立つ行政運営を実現します。

平成21年5月

なぜ、人材育成基本方針を策定する必要があるのか

Keyword

- ▶ みなかみ町職員
- ▶ 旧町村のやり方
- ▶ 他町村のやり方
- ▶ 人となり
- ▶ 人材も3倍

1 職員を取り巻く環境の変化

環境の変化その1 ～町村合併～

町村合併により「みなかみ町」が誕生し、私たちはともに「みなかみ町職員」になりました。

職場の環境変化をある程度予測できたものの、仕事の進め方や考え方の違いなど、「旧町村のやり方」へのこだわりや「他町村のやり方」への疑問などが生じました。

異なった環境で育ち、「人となり」を十分に理解できない職員同士が、同じ職場で顔を合わせて仕事をすることの難しさを感じることもあります。

しかし一方では、3町村の職員が「みなかみ町職員」として一つになったことにより、人材も3倍になり、人的パワーが高まったとも言えます。

町村合併を前向きに捉え、職員が互いに理解し合い、個人の能力を最大限に発揮できる環境を整備することが重要です。

環境の変化その2 ～地方分権～

地方分権の進展に伴い、国との関係は上下・主従の関係から対等・協力の関係になりました。

地方に対する国の関与が縮小し、基礎自治体は自己決定・自己責任により、自主・自立した行政運営を実現しなければなりません。

個々を取り巻く環境の変化と時代の流れを的確に捉え、改革・改善に向けて自ら行動することが重

Keyword

- ▶ 対等・協力
- ▶ 自己決定・自己責任
- ▶ 自主・自立
- ▶ 改革・改善

Keyword

- 事なかれ主義
- 前例踏襲主義
- 自己啓発
- 新たな発想

Keyword

- 約1,600人減少
- 平成27年には19,465人
- 平成42年には13,976人
- 歳入減少
- 個人住民税が約1億円減少
- 固定資産税が約6億円減少

Keyword

- 地方交付税も約1億円減少
- 地方交付税の一本算定
- 平成27年度には100億円

Keyword

- 予算規模100億円以下
- 職員数を240人以下

要です。

本格的な分権型社会の到来を見据えて、職員も「事なかれ主義」や「前例踏襲主義」から脱却し、自己啓発や能力向上に努めなければなりません。

新しい発想で「行財政改革」と「夢のあるまちづくり」に取り組むことが求められています。

環境の変化その3

～人口減少と財政状況の悪化～

平成17年国勢調査による町の人口は、23,310人で、5年前の調査と比較すると、約1,600人減少しています。将来人口を推計すると、平成27年には19,465人、平成42年には13,976人まで減少すると予測されます。

人口減少は、町の歳入減少に直接結びつきます。

町の財政推計によると、平成17年から27年までの10年間で、個人住民税が約1億円、固定資産税で約6億円の減少となります。人口を測定単位とした部分の地方交付税も約1億円が減少します。

合併後10年間の特例期間が終了する平成27年以降は、地方交付税が一本算定されるため、段階的に約7億5千万円減少します。

国の財政改革により、現在の国庫補助負担金等の特定財源が一般財源化されることで、更に歳入が減少する可能性があります。

これらを踏まえて歳入を推計した場合、平成27年度には100億円を割り込むことが予測されます。

2 行財政改革を実現するために

行財政改革行動指針では、平成27年度までに予算規模100億円以下に、職員数を240人以下にす

るために、全庁をあげて行財政改革に取り組むためのビジョンが示されました。

Keyword

- 人件費を抑制
- 公債費を縮減
- 経常経費を縮減
- 支所と本庁のあり方
- 執行体制
- 有効な人材活用
- 目的志向型の行政運営
- 人事・給与制度

「財政改革」の取り組みとしてあげられている主な内容は次のとおりです。

- * 合併により純増した職員数を早期に削減し、人件費を抑制する。
- * 地方債依存度を改善し、公債費を縮減する。
- * 公共施設の統廃合や民営化を推進し、経常経費を縮減する。

「行政改革」の取り組みとしてあげられている主な内容は次のとおりです。

- * 支所と本庁のあり方を検討する。
- * 連帯と協調を重視した執行体制を確立する。
- * 機動的かつ弾力的な行政運営を行うために有効な人材活用を図る。
- * 行政評価や目標管理制度の導入により目的志向型の行政運営をめざす。
- * わかりやすい人事・給与制度を構築する。

Keyword

- 10年間に26億円
- 相当の決意
- 厳しい状況を自覚
- 逃げずに真正面から立ち向かう

10年間に約26億円の経費を削減しなければならないというものの、その額は想像を絶する規模であり、経費削減の方策を打ち出すには、相当の決意をもって「改革」に臨まなければなりません。

全職員が「今までのやり方や考え方は通用しない。」という厳しい状況を自覚しなければなりません。改革を実現するために何が必要か、どう行動しなければならないか等、逃げずに真正面から立ち向かうことが重要です。

3 協働のまちづくりを実現するために

Keyword

- 「まちづくり基本条例」
- 情報の共有
- 提案しやすい環境整備

町民、議会、町が力を合わせて「協働のまちづくり」を進めるために、その基本的なルールを示した「まちづくり基本条例」が施行されました。

これにより、町の情報をわかりやすく提供して共有化を図り、町民みなさんが意見を提案しやすい環境

Keyword

- 町民のみなさんが参画する機会
- 町の情報をわかりやすく説明

整備を進めなければなりません。

町の重要な政策を決めるための条例制定や計画策定などに、町民のみなさんが参画する機会が増え、策定するまでのプロセスにおいて、パブリックコメント等により、町民のみなさんから意見を求める場面が多くなります。

町の情報をわかりやすく説明して理解を得たり、ともに考え、時には住民のみなさんを説得しなければならない場面も多くなります。

Keyword

- 専門知識
- 資質や能力の向上
- 仕事ぶり
- 意識改革

町民のみなさんからの意見に迅速に答えるためにも、より専門的な知識など今以上に「資質や能力の向上」が求められます。

人事・給与制度に関する条例や計画にも町民のみなさんの関わりが増えてきます。このことは、私たち「みなかみ町職員」は、「給料に見合った仕事をしているのか。」など、今以上にその「仕事ぶり」を評価されることとなります。

そういったことを職員一人ひとりが自覚して「意識改革」を行い、誰が見ても良い評価をしていただけるような「仕事ぶり」を発揮しなければなりません。

Keyword

- 行政がやるべきこと
- 町民のみなさんに
- 協力いただくこと
- 町の「役割」
- 町民のみなさんの「役割」
- 「協働のまちづくり」を実現

「行政がやるべきこと」と「町民のみなさんに協力いただくこと」など、その役割を町民のみなさんとともに考えていかなければなりません。町が行っている「業務」の一部を町民のみなさんに依頼するケースも増えてきます。

町の「役割」と町民のみなさんの「役割」を職員一人ひとりが正しく理解し、それぞれのケースに応じた対応力や判断力が必要となります。

私たちは、「協働のまちづくり」を実現するために、職員として求められる「能力や行動」を身につけなければなりません。

ii

人材を育成する目的は

環境の変化や町民のみなさんのニーズに対応するため、次のとおり目的を明確にして、組織として人材育成に取り組みます。



人材育成の目的

1

keyword **【職員の気概】**

「町民のみなさんのために、そして、夢のあるまちづくりのためにがんばりたい。」という職員の「気概」を引き出すため

2

keyword **【人となりを理解】**

「人となり」を互いに理解、尊重し、個人の「能力」を最大限に発揮できる風土を築くため

3

keyword **【改革の方向性】**

慣例にとらわれず、財政の見通しや改革の方向性を理解し、先見性と使命感を持って「行財政改革」と「夢のあるまちづくり」を実現するため

4

keyword **【活気に満ちた組織】**

コミュニケーションを図り、活気に満ちた「話し合える・助け合える・分かち合える」組織を築くため

5

keyword **【共通の目標や価値観】**

職員一人ひとりが、共通の目標や価値観を持って仕事に取り組むため

iii

職員自らがめざす「職員像」

「役場の職員としてがんばりたい。」という「気概」を持ち、町民のみなさんから信頼される職員になるために、職員自らがめざす「職員像」を明確にします。



職員自らがめざす「職員像」

1

keyword 【町民のニーズ】

町民のニーズを敏感に察知できる職員

2

keyword 【やる気】

やる気に満ちあふれる職員

3

keyword 【可能性】

自分の可能性を追求し行動できる職員

4

keyword 【創意工夫】

創意工夫を凝らして最善を尽くす職員

5

keyword 【話し合える・助け合える・分かち合える】

コミュニケーションを図り、「話し合える・助け合える・分かち合える」職員



職員自らがめざす「職員像」とは

1

「町民のニーズ」を敏感に察知できる職員

→ 全身をアンテナにして、情報を集め、いま行うこと、将来必要になること等を見極めることができる職員

2

「やる気」に満ちあふれる職員

→ 自ら意識改革を行い、「やる気」を持って仕事に取り組んでいる職員

3

自分の「可能性」を追求し行動できる職員

→ できない理由を見つけるのは簡単、できる方法をじっくりと考え、自分の持ち味や能力を最大限に発揮しながら、可能性を追求して行動できる職員

4

「創意工夫」を凝らして最善を尽くす職員

→ 「今までのやり方は通用しない。」常にそう考えながら、自分なりの「工夫」を加えて最善策を見出せる職員

→ 「やったことのないことでも、積極的にやってみよう。」という姿勢を大切にして、慣例にとらわれず、新しい方策を研究し、限られた財源でより効果的な手法を追求する職員

5

コミュニケーションを図り、 「話し合える・助け合える・分かち合える」職員

→ 「傾聴」と「主張」がコミュニケーションの第一歩、二つの絶妙なバランスを取ることができる職員

→ 「よく聴き」、「よく話す」、常に対話を大切にして仕事に取り組み、「話し合える、助け合える、分かち合える」職員

iv

全職員に求められる 「意識・姿勢」、「能力・行動」

職員が自らめざす「職員像」に近づくためには、職員一人ひとりにどのような「意識・姿勢」、「能力・行動」が求められるのかを次のとおり示します。



全職員に求められる「意識・姿勢」、「能力・行動」

【すべては、「町民のみなさん」のためにある。】

職員自らがめざす「職員像」に近づくために最も求められる意識

- 1 **【改革意識】**
行財政改革のビジョンに向かって
- 2 **【やる気、そして可能性】**
「可能性」を追求し、「やる気」のある職員になるために
- 3 **【創意工夫】**
限られた財源で効果的に「仕事の目的」を達成するために
- 4 **【コミュニケーション】**
「話し合える・助け合える・分かち合える」組織を築くために
- 5 **【協働】**
協働のまちづくりを実現するために
- 6 **【好感】**
好感を持ってもらえる職員になるために



全職員に求められる「意識・姿勢」、「能力・行動」とは

【すべては、「町民のみなさん」のためにある。】

職員自らがめざす「職員像」に近づくために最も求められる意識

私たちは、「すべては、町民のみなさんのためにある。」という「意識」を大切にします。
そして、町民のみなさんの立場に立って仕事に取り組むためには、どのような「意識・姿勢」、
「能力・行動」が求められるのか、項目別に明確にします。

1

【改革意識】

行財政改革のビジョンに向かって

Keyword

- 効率的な行政運営
- 最小の経費で最大の効果

- 1 前例と現状を問い、無駄を省いた効率的な行政運営を心がけ、最小の経費で最大の効果を生み出す能力

2

【やる気、そして可能性】

「可能性」を追求し、「やる気」のある職員になるために

Keyword

- ポジティブ
- 諦めない
- 「できない理由」
- 「できる方法」
- 仕事の目標
- 自分の役割と責任
- 振り返り
- 「強みと弱み」
- 「持ち味」
- 「気づき」や「学び」
- 新たな可能性

- 1 仕事に対してポジティブに、そして何ごとも諦めないでやり続ける姿勢
- 2 「できない理由」を見つけるのではなく、「できる方法」を考える姿勢
- 3 仕事に対する目標を設定し、自分の役割と責任を明確にして、目標を達成しようという姿勢
- 4 「仕事ぶり」を振り返り、見直すことのできる能力
- 5 自分の「強みと弱み」を知り、自分に向き合い、自分の「持ち味」を活かし、日常の業務に新たな可能性を追求できる能力
- 6 「気づき」や「学び」から新たな可能性を見出し、「自分の仕事」に活かせる能力

3

【創意工夫】

限られた財源で効果的に「仕事の目的」を達成するために

Keyword

- 町民のみなさんに向けて
- 町民のみなさんが真に望んでいること
- 「サービスを提供しているんだ」
- 「自分なりの工夫や改善」
- 自発的
- 積極的に「やってみよう」
- 問題意識
- マンネリ
- 創意工夫

- 1 町民のみなさんに向けて、仕事をする姿勢
- 2 しきたりにとらわれず、町民のみなさんが真に望んでいることを見出す能力
- 3 「サービスを提供している。」という「意識」を大切にする姿勢
- 4 今までのやり方に「自分なりの工夫や改善」を加え、自発的に改善や革新を考える姿勢
- 5 今までにやったことのないことでも、積極的に「やってみよう」という姿勢
- 6 現状を変えていこうとする問題意識を持ってマンネリを打ち破り、創意工夫を凝らして、より良い方策を企画立案できる能力

4

【コミュニケーション】

「話し合える・助け合える・分かち合える」組織を築くために

Keyword

- 自分の「考え方」
- 自分の「言葉」
- 相手の「考え方」
- 「人となり」
- セクト意識
- 同じ目標や価値観
- 仲間をサポート
- 「人とのつながり」
- 理路整然

- 1 自分の「考え方」を自分の「言葉」で的確に伝える能力
- 2 相手の「考え方」を聴き、「人となり」を理解しようとする姿勢
- 3 セクト意識を払拭し、同じ目標や価値観を共有しながら協調性を保つ姿勢
- 4 信頼関係や仲間をサポートできる体制を築こうという姿勢
- 5 「人とのつながり」を積極的に築こうとする姿勢
- 6 課題を克服するために、理路整然と話すことができる能力

5

【協働】

協働のまちづくりを実現するために

Keyword

- 町の情報をわかりやすく提供
- 説明、説得
- 町の「役割」
- 町民のみなさんの「役割」
- 町民のみなさんが求めているサービス

- 1 町民のみなさんに町の情報をわかりやすく提供し、理解と協力を得るために、説明、説得できる能力
- 2 町の役割と町民のみなさんの役割をきちんと理解し、判断できる能力
- 3 時代の流れを捉え、町民のみなさんが求めているサービスを見出す能力

6

【好感】

好感を持ってもらえる職員になるために

Keyword

- 親切、丁寧、迅速
- 清潔感

- 1 親切に、丁寧に、迅速に対応する姿勢
- 2 清潔感を大切に、身なりを整える姿勢

V

それぞれの役職に求められる能力 ～役割と責任～

職員の人材区分を定めて、それぞれの「役割と責任」と役職別に求められる「意識・姿勢」、「能力・行動」を明確にします。

Vそれぞれの役職に求められる能力／役割と責任

→ 人材区分

役 職	職 名		
	事務職及び総合職	専門職	労務職
管理職	課長・次長	課長・次長・室長	
	グループリーダー	グループリーダー 園長	
サブリーダー	サブリーダー 園長代理		
↑↑ 昇格審査 ↑↑			
非管理職	係長	係長 保健師・看護師・栄養士	
	主査・主任	主査・主任 保健師・看護師・栄養士	
	主事・主事補	主事・主事補 保健師・看護師・栄養士	
			運転手 清掃夫 用務員

総合職へは昇格審査が必要となり、希望する職員は、審査を経てグループリーダー・サブリーダーに昇格します。また、保健師・看護師・栄養士・専門職がサブリーダーに昇格するときは、総合職として扱います。

1

【課長・次長】

行政経営スタッフ・課の指導者としてマネジメント能力を発揮しなければならない役職

Point	情報収集と先見性 政策・施策の企画立案能力	1 政治や経済の動向を見極めるために、日頃から情報収集を怠らず、行政課題を見出し、克服するための政策や施策を企画立案できる能力
Point	積極的な意見交換 コミュニケーションと合意形成能力	2 町民のみなさんや関係者と積極的に意見を交換し、役場の顔として、政策や施策についてわかりやすく毅然とした態度で説明し、合意形成に至らせる能力
Point	「何をするか」を判断する能力 公平公正に決定し的確に指示する能力	3 状況を正しく見極め、「何をするか」、「どう行動するか」を公平公正に決定し、部下に対して的確に指示する能力
Point	施策と事務事業の成果を検証する能力 業務や事務の改善能力	4 「施策」と「事務事業の成果や必要性」を検証し、「最小の経費で最大の効果」を生み出すために改善する能力
Point	課の目標を設定する能力 課の業務を管理・監督する能力	5 政策や施策の実現のために課の目標を設定し、目標と使命の達成に向けて、グループごとの役割や業務の進捗状況を管理・監督する能力
Point	課員の「人となり」を把握する能力 課員を指導・育成する能力	6 課員の能力や特性「人となり」を正確に把握し、仕事を通じて、部下が「めざす職員像」に近づくように「本人のため」を考えて指導・育成する能力
Point	政策と施策を実現するために創意工夫を凝らす姿勢	7 限られた財源と人的資源を言い訳にせず、政策と施策を実現するための課題を見出し、課題の克服に向けて、創意工夫を凝らして仕事に取り組む姿勢
Point	課長としての「役割と責任」を自覚する姿勢	8 課長・次長としての「役割と責任」を自覚し、仕事から逃げないで、真摯に取り組み、目標に向かって最後までやり遂げる姿勢
Point	全庁的にコミュニケーションを図る姿勢	9 政策と施策を実現するために、他課の仕事や状況を理解し、セクションを越えて、全庁的にコミュニケーションを図り、協力する姿勢

▽それぞれの役職に求められる能力・役割と責任▽

2

【グループリーダー】

グループのリーダーとしてマネジメント能力を発揮しなければならない役職

▽それぞれの役職に求められる能力、役割と責任

Point	情報収集と先見性 施策・事務事業の企画立案能力	1 政治や経済の動向を見極めるために、日頃から情報収集を怠らず、行政課題を見出し、克服するための施策や事務事業を企画立案できる能力
Point	積極的な意見交換 コミュニケーションと合意形成能力	2 町民のみなさんや関係者と積極的に意見を交換し、施策や事務事業についてわかりやすく毅然とした態度で説明し、合意形成に至らせる能力
Point	「どう行動するか」を判断する能力 公平公正に決定し的確に指示する能力	3 状況を正しく見極め、「どう行動するか」を公平公正に決定し、部下に対して的確に指示する能力
Point	事務事業の成果を検証する能力 業務や事務の改善能力	4 グループで所管するすべての「事務事業の成果や必要性」を検証し、「最小の経費で最大の効果」を生み出すために改善する能力
Point	グループの目標を設定する能力 グループの業務を管理・監督する能力	5 施策や事務事業の成果の実現のためにグループの目標を設定し、目標と使命の達成に向けて、グループの役割や業務の進捗状況を管理・監督する能力
Point	グループ員の「人となり」を把握する能力 グループ員を指導・育成する能力	6 グループ員の能力や特性「人となり」を正確に把握し、仕事を通じて、部下が「めざす職員像」に近づくように「本人のため」を考えて指導・育成する能力
Point	施策・事務事業の成果を実現するために創意工夫を凝らす姿勢	7 限られた財源と人的資源を言い訳にせず、施策と事務事業の成果を実現するための課題を見出し、課題の克服に向けて、創意工夫を凝らして仕事に取り組む姿勢
Point	グループリーダーとしての「役割と責任」を自覚する姿勢	8 グループリーダーとしての「役割と責任」を自覚し、仕事から逃げないで、真摯に取り組み、目標に向かって最後までやり遂げる姿勢
Point	セクションを越えてコミュニケーションを図る姿勢	9 施策と事務事業の成果を実現するために、他課及びグループ間の仕事や状況を理解し、セクションを越えて、コミュニケーションを図り、協力する姿勢

3

【サブリーダー】

次期グループリーダーとしてマネジメント能力を習得し、実務の専門家として能力を発揮しなければならない役職

Point	情報収集と先見性 事務事業の企画・立案能力	1 日頃から、担当する事務事業に関する情報収集を行い、課題を見出し、課題を克服するための事務事業を企画し、提案できる能力
Point	事務事業をわかりやすく説明する能力	2 町民のみなさんや関係者に対し、担当する事務事業についてわかりやすく説明する能力
Point	「どう行動するか」を判断する能力	3 状況を正しく見極め、「どう行動するか」を公平公正に判断する能力
Point	事務事業の成果の検証能力 業務や事務の改善能力	4 担当する「事務事業の成果や必要性」を検証し、「最小の経費で最大の効果」を生み出すための改善策を提案する能力
Point	グループリーダーのサポート役として グループの目標を設定し、業務を管理する能力	5 グループで所管する「事務事業の成果」を実現するためにグループと個人の目標を設定し、目標と使命の達成に向けて、グループリーダーのサポート役として、グループの役割や業務の進捗状況を管理する能力
Point	グループリーダーのサポート役として グループ員の「人となり」を把握し、グループ員に対して助言する能力	6 グループ員の能力や特性「人となり」を正確に把握し、仕事を通じて、グループ員が「めざす職員像」に近づけるように、グループリーダーのサポート役として、グループ員に対して助言する能力
Point	事務事業の成果を実現するために創意工夫を凝らす姿勢	7 担当する「事務事業の成果」を実現するための課題を見出し、課題の克服に向けて、限られた財源と人的資源で創意工夫を凝らして仕事に取り組む姿勢
Point	次期グループリーダーとしての「役割と責任」を自覚する姿勢	8 次期グループリーダーとしての「役割と責任」を自覚し、仕事から逃げないで、真摯に取り組み、目標に向かって最後までやり遂げる姿勢
Point	グループ内でコミュニケーションを図る姿勢	9 担当する「事務事業の成果」を実現するために、グループ内の仕事や状況を理解し、グループ内でコミュニケーションを図り、協力する姿勢

▽それぞれの役職に求められる能力と役割と責任

4

【係長】

実務の専門家として能力を発揮しなければならない役職

v それぞれの役職に求められる能力、役割と責任

Point	情報収集と先見性 将来問題等を提案する能力	1 実務の専門家として、担当する事務事業において、日ごろから情報収集を行い、客観的に現状を見つめ、現在見えない問題や将来表面化する問題等を発見し、対処方法等を提案する能力
Point	事務事業をわかりやすく説明する能力	2 町民のみなさんや関係者に対し、実務の専門家として、担当する事務事業についてわかりやすく説明する能力
Point	公平公正に判断する能力	3 実務において、公平公正な判断に基づき、業務を遂行する能力
Point	組織への貢献を判断する能力	4 自分の努力が「独りよがり」にならないために、きちんと組織に貢献しているかを判断し、業務を遂行する能力
Point	事務事業の成果を検証する能力 自分なりの工夫を加える能力	5 実務の専門家として、担当する「事務事業の成果や必要性」を検証し、「最小の経費で最大の効果」を生み出すために、自分なりの工夫を加えた改善策を提案する能力
Point	自発的に自分の役割を創造する姿勢	6 係長としての「役割と責任」を自覚し、組織において「自発的」に自分の役割を創造しようとする姿勢
Point	自分の役割を積極的に創造する姿勢	7 グループの目標を正しく理解して達成したい状態を共有し、いま何をすべきかを明確にして、最後まで仕事をやり遂げる姿勢
Point	自分なりのやり方を生み出す姿勢	8 どのような機会も、自分にとっての「チャンス」と捉え、前任者や先輩を真似るやり方から自分なりのやり方を生み出そうという姿勢
Point	「質」を大切にしたコミュニケーションを図る姿勢	9 グループ員同士が価値観を共有するために、「質」を大切にしたコミュニケーションを積極的に図り、協力する姿勢

5

【主査・主任】

実務の専門家になるために能力を拡充しなければならない役職

Point	より良い方法を工夫する能力	1 担当する事務事業において、新しい発想を大切にして、より良い方法を工夫する能力
Point	事務事業をわかりやすく説明する能力	2 担当する事務事業の内容をわかりやすく説明できるように、より専門的な知識と説明のポイントを習得する能力
Point	自分で判断していいのか、上司に指示を仰ぐのかを見極める能力	3 実務において「何を優先して行うべきか」ということを考えながら迅速に実行し、自ら判断して良いのか、上司に相談し指示を仰ぐべきかを的確に見極める能力
Point	事務事業の成果を検証する能力	4 担当する事務事業の対象と目的や必要性を正しく理解し、成果を検証する能力
Point	自分の目標を管理する能力	5 個人の目標が、達成に向けて進んでいるか確認しながら仕事を遂行する能力
Point	自発的に自分の役割を創造する姿勢	6 組織において、自分に期待されていることは何なのかを自覚し、「自発的」に自分の役割を創造しようとする姿勢
Point	自分には無理だと言わない姿勢	7 「やったことがないから、知らないから自分にはできない、無理だ」という言い訳で努力を放棄せず、「苦勞は買ってでもしろ」という意識で意欲的に仕事に取り組む姿勢
Point	コストを意識して仕事に取り組む姿勢	8 時間的コストと経費の削減を意識して仕事に取り組む姿勢
Point	自分なりの工夫を示す姿勢	9 仕事の課題を放置しないで、「自分はこうしてみたい」という自分なりの工夫や考え方を示す姿勢
Point	コミュニケーションを大切にする姿勢	10 自分を知ってもらうために、グループ員を知るために、積極的にコミュニケーションを図り、協力体制を築くことに貢献する姿勢

それぞれの役職に求められる能力と役割と責任

6

【主事・主事補】

町の職員として、組織のあり方を学び、仕事の基本を習得しなければならない役職

v それぞれの役職に求められる能力と役割を責任

Point 事務事業の目的や特性をきちんと把握する能力

1 担当として割り振られた事務事業が、どのような目的や特性を持っているのか、また、その事務事業を遂行するうえで自分の役割は何なのかを正しく理解し、与えられた仕事を期限内に、正確に遂行する能力

Point 事務事業の成果を検証する能力

2 担当する事務事業の対象と目的や必要性を正しく理解し、成果を検証する能力

Point 仕事に対するポジティブな姿勢

3 自ら設定した目標が、達成に向けて進んでいるか確認しながら仕事を遂行する能力

Point 自分には無理だと言わない姿勢

4 仕事に対して、やったことのないことは「やってみよう」と思う、知らないことは「知りたい」と思う、ポジティブな姿勢

Point 組織や仕事でわからないことを積極的に聞く姿勢

5 「自分には無理だ」という考えで言い訳をせずに、自分には無限の可能性があるんだという思いで仕事に取り組む姿勢

6 職員相互のコミュニケーションや協力体制を築くことの大切さ、組織のあり方や仕事の仕組みを理解するため、わからないことを上司や同僚に積極的に聞き、前向きに仕事に取り組む姿勢

人材を確保・育成するための取り組み

1 人事管理の視点から

(1) 「まちづくり」に力を発揮できる人材の確保

Keyword

- ▶ まちづくりに力を発揮できる人材

住民ニーズの多様化や地方分権等、私たちを取り巻く環境が激変する中、職員数が漸減し、財政規模を縮小しながら、効果的に「まちづくり」を実現するには、少数精鋭体制を構築することが重要です。

こうしたことから、「まちづくり」に力を発揮できる人材を確保する方策を検討し、実施します。

新規採用

「まちづくり」に力を発揮できる人材かどうかを判断するため、既存の筆記試験や面接試験の内容をさらに充実し、個人の「特性」や「やる気」の診断など、「人となり」を見極める採用方法を取り入れます。

Keyword

- ▶ 個人の「特性」や「やる気」を診断

中途採用

組織の年齢構成の是正や専門知識・技術や高い実践力を持つ民間企業の経験者など、「まちづくり」に必要となる人材を中途採用する制度を検討し、実施します。

Keyword

- ▶ 専門知識・技術力
- ▶ まちづくりに必要な人材

新規・中途採用ともに、「人となり」を見極めるため、今後、採用時に重点をおいて検討、実施する内容は次のとおりです。

Keyword

- ▶ 個人の思考・行動特性を診断
- ▶ 個人の強みを診断
- ▶ 対人関係特性の診断

- 1 組織のどのような領域で活躍できるのか、思考や行動の特性を知るための診断
- 2 どのような「強み」を持っているのかを知るための診断
- 3 対人関係で、どのような行動や感情の特性を持っているのかを知るための診断

Keyword

- 人事評価制度は「ルール」ではなく人材育成の手段
- 職員に求められる「意識・姿勢・能力・行動」
- 「仕事の成果」

Keyword

- 仕事に取り組む姿勢
- 自己評価
- 1次・2次評価
- 「人」をマネジメント

Keyword

- 組織と個人の重点目標
- 仕事の振り返りと達成度合い
- 自己評価
- 1次・2次評価
- 「人」と「仕事」をマネジメント

(2)

職員の「意欲」と「能力」を向上させるための人事評価制度

人事評価制度は、人材育成基本方針の「基本的な考え方」を受け、職員一人ひとりが、職員自らがめざす「職員像」に近づくために意識や行動を変え、「意欲」と「能力」を向上させるため手段です。

人事評価制度の目的は、職員に求められる「意識・姿勢」、「能力・行動」を明確にし、その方向に指導、育成することにあります。

人事評価は、職員に求められる「意識・姿勢」、「能力・行動」及び「仕事の成果」という要素を基本として評価項目を設定し、「能力」と「業績」の2つの面から評価し、指導、育成します。

能力評価

「職員に求められている姿勢で行動したか。」、「能力を発揮することができたか。」など、「仕事に取り組む姿勢」に関する評価項目と一定の基準を設け、自己評価して自分自身を振り返り、上司である評価者が1次・2次評価する過程で、上司と部下が対話する機会を創出し、自己啓発と育成活動につなげ、「人」をマネジメントします。

業績評価

組織と個人の重点目標を毎年設定し、「目標達成に向けて、チャレンジできたか。」、「仕事の成果を出すことができたか、目標を達成できたか。」など、その達成度を自己評価して自分自身を振り返り、上司である評価者が1次・2次評価する過程で、上司と部下が「組織や個人の役割と重点目標」「今後の課題」について対話する機会を創出します。

業績評価は、目標管理制度を活用して「人」と「仕事」をマネジメントします。

(3) 職員の「持ち味」を活かすための人員配置

個人の特性や希望を人事異動に反映できるシステム

Keyword

- 専門分野で活躍する職
- 総合的に行政運営を管理する職
- 人事ヒアリング
- 個人の希望
- やる気や意欲を高める
- 個人の特性を診断

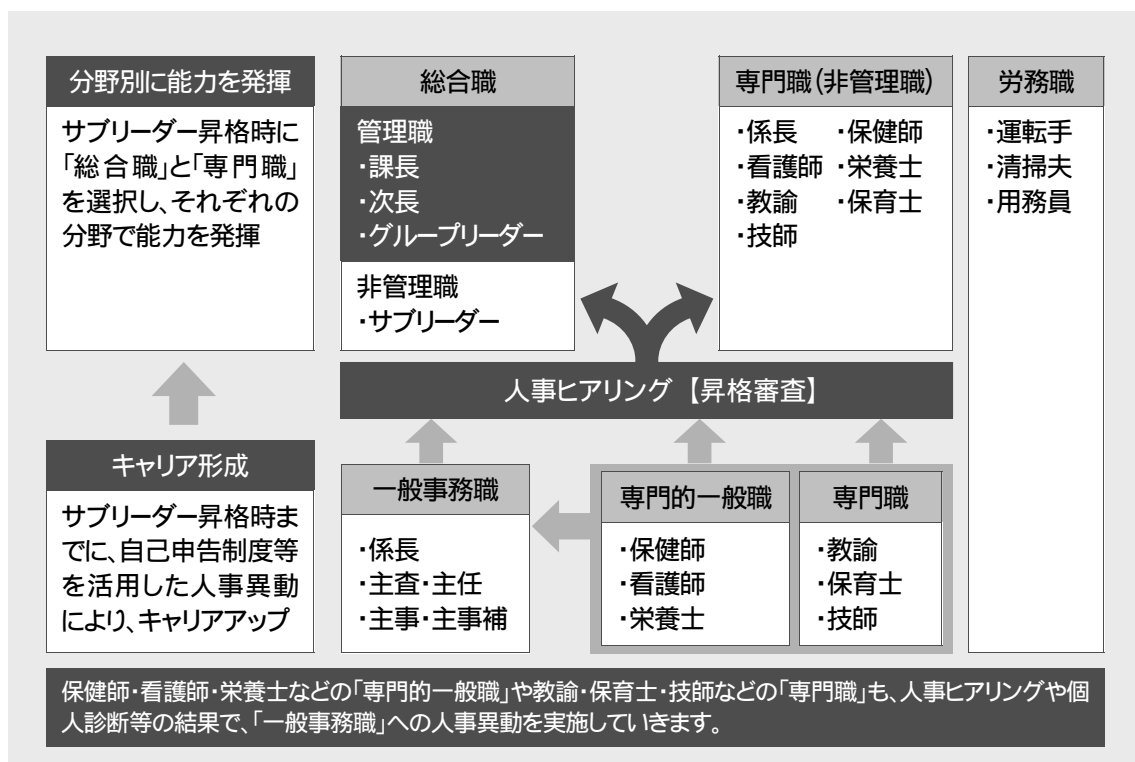
現在、係長からサブリーダーに昇格する年齢に到達した時点で、「専門分野で活躍する職」に進むのか、「総合的に行政運営を管理する職」に進むのか、自己申告に基づき、人事担当セクションがヒアリングを実施し、人事異動に反映しています。

今後は、この自己申告による選択制をさらに充実し、全職員に対するヒアリングを実施して「個人の希望」を人事異動に反映させることで、職員の「やる気」や「意欲」を高めることに結びつけます。

また、「個人の希望」だけではなく、組織として「個人の特性」を把握するために、個人診断を実施し、人事異動に反映します。

※職員の個人診断は、職員採用時に実施する個人診断の項目と同じ内容。P23を参照。

人事コースモデル



Keyword

- ☑ 役割をもって貢献
- ☑ 人事異動に反映

Keyword

- ☑ アイディア
- ☑ 現状打破
- ☑ 高い実務能力
- ☑ 相談役
- ☑ 利害を越えて連携

Keyword

- ☑ 計画的な人事異動
- ☑ 個人のキャリア形成
- ☑ 人を育てるため

また、人事ヒアリングにより「個人の希望」を人事異動に反映させることに加え、個人が組織において、どのような役割をもって貢献できるのかを診断し、人事異動に反映させることを検討し、実施します。

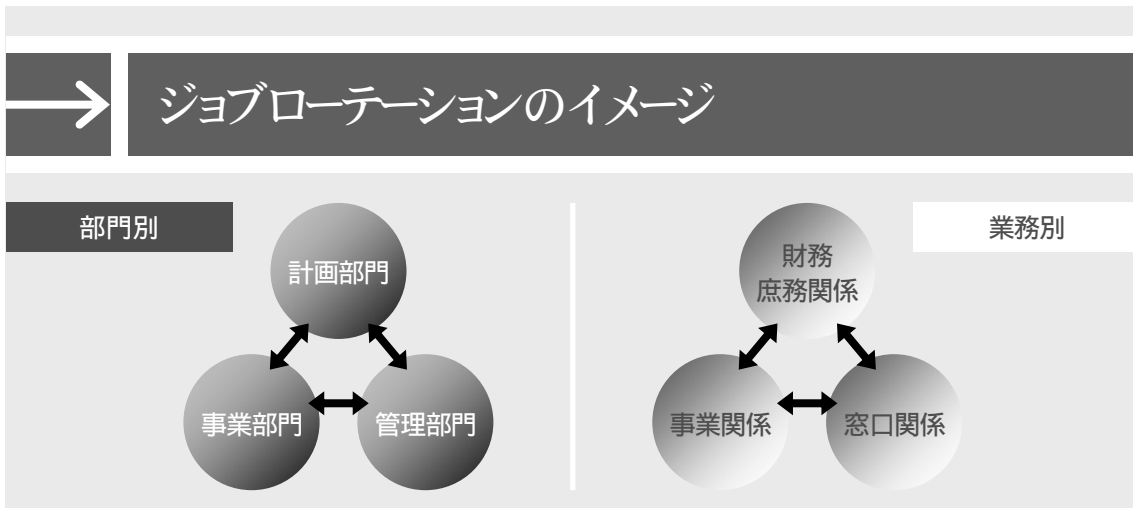
組織に貢献するための職員の主な役割は次のとおりです。

1	新しい事業やアイデアなど、新しい発想を提供する職員
2	既存の価値観を打ち破って行動するなど、現状を打破する役目を担う職員
3	固有の領域で高い技術を発揮するなど、高い実務能力で貢献する職員
4	相談を引き受けて悩みを解決するなど、職場内の相談役を担う職員
5	多種多様な人材を調整し連携をとる職員

人を育てるための計画的な人事異動

採用からサブリーダー昇格時の「人事ヒアリング」までは、計画的な人事異動を行い、様々な部門や業務の経験を積む機会を提供し、個人のキャリア形成を推進します。※下図の「ジョブローテーションのイメージ」を参照。

ただし、部門によっては、仕事を習得するまで、一定の期間を要する業種もあり、在職年数を異動の基準にすることは、有効ではありません。個人の「習得能力」、「経験」、「業務の性質」、「期待度」等を加味した、人を育てるための「計画的」な人事異動を行い、人材育成を図ります。



Keyword

- 管理・監督職の役割責任が増大
- 職員の適性
- 希望降任

職員の適性に配慮した希望降任制度

人事ヒアリングにより、総合職を選択した職員は、組織の管理・監督職を担うこととなりますが、管理・監督職の「役割と責任」が増大する中で、「人や組織」、「仕事」をマネジメントする能力が発揮できずに、精神的、身体的に苦痛を感じるなど、職責を十分に果たすことができないケースが生じたときのために、職員の適性や個別の事情に配慮し、希望降任が可能な制度を構築します。

Keyword

- 心の健康
- メンタルヘルスサポート

(4) 職員のためのメンタルヘルスサポート体制

仕事で抱える問題や対人関係などからストレスを感じ、「心の健康」を崩してしまうケースが生じています。こうしたケースに対応するため、次の事項に重点をおいて、組織としてのメンタルヘルスサポート体制を構築します。

Keyword

- 職員相互の理解
- 担当セクション
- 予防
- 職場が抱えるストレス
- 専門事業者との相談体制

1	メンタルヘルスに対する職員相互の理解と職員相互のサポート体制の構築
2	メンタルヘルス担当セクションの構築と担当者の育成
3	「心の病」を予防するための研修
4	職場が抱えるストレスの診断
5	職場では処理できないケースに対応するための専門事業者との相談体制の構築

Keyword

- 職員240人体制
- 支所と本庁の業務分担
- 組織・機構改革との連携
- 職員の適正な配置
- 計画的に定員管理

(5) 職員240人体制に向けた適正な定員管理

平成27年度当初までに、職員数240人体制を構築するという行財政改革行動指針のビジョンに基づき、支所と本庁の業務分担、組織・機構改革との連携など、業務の実態にあった職員の適正な配置を考慮しながら、計画的に定員管理を行い、その目標の達成を図ります。

Keyword

- 「人と組織」、「仕事」をマネジメント
- 学習の場
- 知識やスキルを習得
- 非日常的
- じっくりと自分を振り返る場

Keyword

- 「あれもこれも」
- 「あれかこれか」
- 取捨選択
- 政策体系
- 目的、「対象」と「意図」

Keyword

- 「目的」と「手段」

2 人材を育成するための研修

人材育成基本方針を基軸として、人事評価制度と行政評価システムを連動させながら、「人と組織」、「仕事」をマネジメントするための研修を定期的に行い、人材育成を図ります。

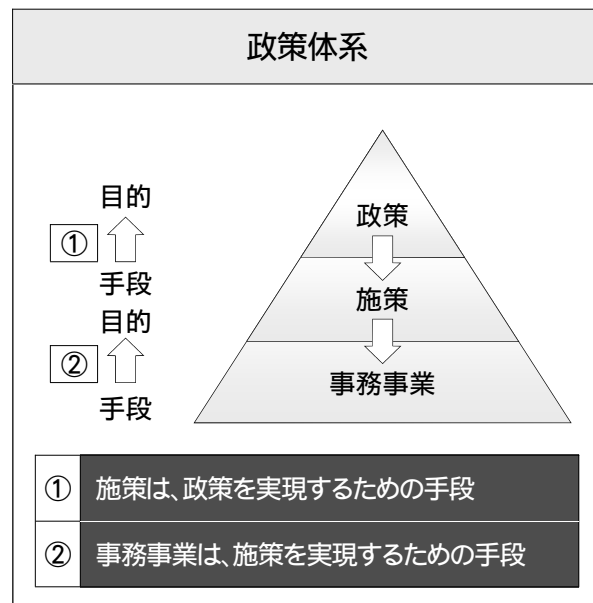
また、これまでの研修は、「学習の場」という要素が強く、知識やスキルを習得することが主な目的でしたが、今後は、日ごろの仕事から離れた非日常的な要素を持たせ、自分の思いを発散したり、他の職員の見方から刺激を受けたり、自分の気持ちを整理するなど、じっくりと「自分を振り返る場」を提供できる内容を検討します。

(1) 行政経営スタッフ(管理職)研修

住民ニーズに対応するための政策形成研修

限られた財源で効果的な「まちづくり」を実現するためには、これまでの「あれもこれも」という考え方から、「あれかこれか」という考え方へ転換する必要があります。

「あれかこれか」と、施策や事務事業を取捨選択するためには、行政経営スタッフが「政策体系」をしっかりと理解し、それぞれの「施策」や「事務事業」の目的、「対象」と「意図」を明確にしなければなりません。



Keyword

- 町民のみなさんが真に求めている「行政サービス」
- 行政評価システム
- 施策評価
- 事務事業評価
- 政策形成研修

そして、「施策」や「事務事業」の成果を検証することで、町民のみなさんが真に求めている「行政サービス」を見極める能力が必要となります。

こうしたことから、平成20年度に「行政評価システム」を導入し、「施策評価」と「事務事業評価」のための各種研修を実施していますが、この研修をさらに充実させ、「政策」や「施策」の優先度を明確にし、より効果的に「まちづくり」を実現するための「政策形成研修」を実施します。

組織のマネジメント力を強化するための研修

平成21年度から「人」と「仕事」をマネジメントするツールとして、「人事評価制度」を導入します。

平成21年度は、管理職のみを対象とした試行導入で、制度定着に必要な期間を十分に設けて検証・修正を行い、一般職の試行導入・検証・修正を経て、平成24年度の全職員本格導入へと展開していきます。

人事評価制度を効果的に活用するためには、「行政経営スタッフ＝組織をマネジメントする役職」＝「評価者」の評価能力向上が必要不可欠です。

行政経営スタッフが、人事評価制度導入の目的を正しく理解し、部下を適切に評価、指導・育成できるための研修を検討し、実施します。

Keyword

- 「人」と「仕事」をマネジメントするツール
- 人事評価制度
- 平成24年度の本格導入
- 行政経営スタッフ
- 組織をマネジメントする職
- 評価者
- 部下を適切に評価、指導・育成するための研修

(2) 組織力を高めるための一般職員研修

コミュニケーション力を向上させるための研修

実務を担う一般職員が相互に連携を保ちながら業務を遂行することは、組織力を高めることに結びつきます。

人事評価制度の「能力評価」と連動させながら、上司と部下、職員同士が日ごろからコミュニケーションを図り、「よく聴き」、「よく話す」ことが当たり前な組織を構築するための研修、及びセクションを越えた職員が「じっくりと話し合える」研修を検討し、実施します。

Keyword

- 一般職員が相互に連携
- 組織力を高める
- 「能力評価」と連動
- 「よく聴き」、「よく話す」ことが当たり前な組織
- 「じっくりと話し合える」研修

Keyword

- 目標管理制度
- 「仕事ぶり」を振り返り
- 組織に貢献
- 自分の役割を見出すための研修

Keyword

- 企画・立案能力
- 新たな行政サービス
- 改革・改善
- 良い発想
- 企画書を作成
- 「企画・立案力」をつけるための研修

Keyword

- 環境の変化に対応する能力
- 新しい発想を業務に活かす能力
- 今までのやり方に独自の工夫を加える能力
- 専門的な知識
- 業種の特性
- 部門別・業種別の専門知識

仕事に目標を設定し、検証するための研修

目標管理制度を通じて、職員一人ひとりが自分の仕事に目標を持って、「仕事ぶり」を振り返り、仕事に対する姿勢と能力向上、また、組織に貢献できる自分の役割を見出すための研修を検討し、実施します。

(3) 職員の行動力を向上させるための研修

企画立案能力を向上させるための研修

「企画立案能力=良い企画を立案し、それを実行していく能力」は、新たな行政サービスを展開する場合や、改革・改善を行う場合など、今後、職員に求められる能力として重要になってきます。

職員一人ひとりが「良い発想を生み出すための基本的な考え方」や、「企画を実現するために効果的な企画書を作成する方法」等を習得し、説得性の高い「企画立案能力」をつけるための研修を検討し、実施します。

環境の変化に対応するための研修

住民ニーズの多様化や地方分権の進展、制度改正など、環境の変化に対応した行政サービスの提供が求められている中、職員には、環境の変化に対応する能力や前例にとらわれず、新たな発想や独自の工夫を加えて業務を遂行する能力が求められています。

職員一人ひとりが「環境の変化に対応する能力」や「新しい発想を業務に活かす能力」、「今までのやり方に独自の工夫を加える能力」等を習得するための研修を検討し、実施します。

また、行政が担う多種多様な業務において、より専門的な知識が求められていることから、それぞれの業務の特性を加味した、部門別・業種別の専門知識を高めるための担当者研修を検討し、実施します。

職場研修 OJT ～ On the Job Training ～

Keyword

- 意図的・計画的・継続的に指導・育成
- 効果的な「職場研修～OJT」
- 日常的に行われる仕組み
- 多様な価値観を持つ職員
- 指導・育成スタイル

人事評価制度の導入は、上司と部下がコミュニケーションを図る機会や上司が部下にアドバイスする機会を創出する目的があります。

この制度を効果的に活用することにより、上司が部下に対して、仕事に必要な知識・能力・姿勢・態度などを、意図的・計画的・継続的に指導・育成することが可能になるため、制度に関する研修等と連携を図りながら、効果的な「職場研修～OJT」が日常的に行われる仕組みづくりを検討し、実施します。

ただし、多様な価値観を持った職員に対応するため、下記の指導・育成スタイルを参考に、「人」と「仕事」の特性に合致した「職場研修～OJT」を推進します。

Keyword

- 目標を与える
- 自力で乗り越えさせる
- 達成の喜びを味わわせる
- 学ぶ側が入門する
- 経験を積ませ、学ばせる
- 学ぶための材料と情報を与える
- 学ぶ側同士が相互刺激、切磋琢磨
- 学んでいく場を提供
- とともに挑戦
- 育成過程を実感しながら

1	職員の実力を見ながら少しかけ努力が必要な目標を与えて、自力で乗り越えさせ、達成の喜びを味わわせながら指導・育成するスタイル
2	学ぶ側が入門する形で育成関係を成立させ、経験を積ませ、学ばせることで指導・育成するスタイル
3	ある学習テーマとそれを学ぶための材料や情報を与え、学ぶ側同士が相互刺激、切磋琢磨しながら学んでいく「場」を提供して指導・育成するスタイル
4	育成する側・される側がともに挑戦し、自分たちの成長過程を実感しながら指導・育成するスタイル

(4) 「好感」を持っていただくための研修

町民のみなさんや外部関係者に「好感」を持っていただくため、役場の職員としての接遇意識の向上や「おもてなしの心」を培うための「接遇研修」を検討し、実施します。

また、日常の「職場研修～OJT」においても接遇意識の向上に重点をおいて指導・育成する仕組みづくりを検討し、実施します。

Keyword

- 好感
- 接遇意識
- おもてなしの心
- 接遇研修

Keyword

- ☑ 国や県などの上部機関
- ☑ 民間企業
- ☑ 派遣研修

Keyword

- ☑ 職員の自己啓発
- ☑ 組織として支援

(5) 上部機関や民間企業への派遣研修

職務に必要な最新の情報や専門知識等を習得するために有効な、国や県などの上部機関や民間企業への派遣研修を計画的に推進していきます。

(6) 自己啓発への支援

職務に必要な最新の情報や専門知識等を習得するため、また、自分の能力を開発するためなど、職員の自己啓発による取り組みや要望があった場合、組織として積極的に支援する仕組みを検討します。

おわりに

人材育成基本方針策定までの経緯

1 作成プロセスを大切に策定しました

組織の風土にあった「人材育成基本方針」でなければ、「かたち」だけの「読み物」になってしまいます。

私たちが、「みなかみ町職員」として成長し続けるための「道しるべ」として活用できる内容を盛り込み、この組織にしかない独自の「人材育成基本方針」にするため、「作成プロセス」を大切に策定しました。

「作成プロセス」において留意した事項は次のとおりです。

- 1 担当者が机上で考え、執筆した基本方針では意味をなさないこと。
- 2 職員が自ら、組織や職員の資質等に関して問題意識を持って築き上げてこそ、本当に活用される基本方針になること。
- 3 職員からの公募により組織する「策定会議」を設置して、作業を進める方法を採用すること。
- 4 策定会議のメンバーが活発に議論すること。
- 5 策定会議のメンバーが現状の問題点や改善点を見出しながら、問題意識を持って会議を進めること。
- 6 策定会議のメンバーが職場や職員の資質に関する問題点、日ごろの不満を発言するだけでなく、建設的な意見により、メンバー全員で問題の解決策を打ち出すこと。
- 7 策定会議で議論したり、学んだりすることで、メンバーが互いに理解を深めながら、共通の意識を持てるようにすること。

2 人材育成基本方針策定会議

職員の公募により組織された「人材育成基本方針策定会議」の活動内容は次のとおりです。

メンバー募集

期日 平成20年5月12日～19日

内容 庁内LANにより会議の設置主旨を説明・周知し、メンバーを募集

第1回 策定会議

期日 平成20年5月29日 17:15～19:45

内容 ① 町長あいさつ
② 町長から辞令交付 メンバー14人
③ 人材育成基本方針について
④ 策定会議の役割について
⑤ メンバーの自己紹介

第2回 策定会議

期日 平成20年6月12日 17:30～19:55

内容 ① 意見発表とディスカッション ～今、職場で認識している問題について～
② 人材育成基本方針のイメージについて

第3回 策定会議

期日 平成20年6月26日 17:30～19:50

内容 意見発表とディスカッション
～人材を育成・確保するための戦略～
① 職場環境や職員の意識改革

第4回 策定会議

期日 平成20年7月10日 17:45～20:15

内容 意見発表とディスカッション
～人材を育成・確保するための戦略～
① 職場環境や職員の意識改革

第5回 策定会議

期日 平成20年7月31日 17:45～20:00

内容 意見発表とディスカッション
～人材を育成・確保するための戦略～
①職場環境や職員の意識改革
②配置・昇任や組織の改革

第6回 策定会議

期日 平成20年8月21日 17:45～20:15

内容 意見発表とディスカッション
～人材を育成・確保するための戦略～
②配置・昇任や組織の改革

第7回 策定会議

期日 平成20年9月11日 17:45～20:00

内容 意見発表とディスカッション
～人材を育成・確保するための戦略～
②配置・昇任や組織の改革

第8回 策定会議

期日 平成20年9月25日 17:45～20:25

内容 意見発表とディスカッション
～人材を育成・確保するための戦略～
②配置・昇任や組織の改革

第9回 策定会議

期日 平成20年10月9日 17:45～20:00

内容 意見発表とディスカッション
～人材を育成・確保するための戦略～
②配置・昇任や組織の改革

第10回 策定会議

期日 平成20年10月30日 17:45～20:15

内容 意見発表とディスカッション
～人材を育成・確保するための戦略～
②配置・昇任や組織の改革

第11回 策定会議

期日 平成20年11月20日 17:45～20:30

内容 人材育成基本方針アウトプットイメージの検討

第12回 策定会議

期日 平成20年11月27日 17:45～20:15

内容 グループワーキングと検討結果の発表
～管理職に求められる役割責任と実際の行動例について～

第13回 策定会議

期日 平成20年12月4日 17:45～20:00

内容 グループワーキングと検討結果の発表
～管理職に求められる役割責任と実際の行動例について～

第14回 策定会議

期日 平成20年12月11日 17:45～20:05

内容 グループワーキングと検討結果の発表
～管理職に求められる役割責任と実際の行動例について～

第15回 策定会議

期日 平成21年2月26日 17:45～20:15

内容 グループワーキングと検討結果の発表
～一般職に求められる役割責任と実際の行動例について～

第16回 策定会議

期日 平成21年3月5日 17:45～20:20

内容 グループワーキングと検討結果の発表
～一般職に求められる役割責任と実際の行動例について～

人材育成基本方針策定会議で実施した
⇒ 意見発表とディスカッション
⇒ 基本方針アウトプットイメージの検討
⇒ グループワーキングと検討結果の発表
を通じて職員同士の活発な議論が行われました。

その活発な議論で生まれた「職員の活きた声」が
この人材育成基本方針のベースになっています。

みなかみ町人材育成基本方針 策定・運用担当セクション

総務課 行政グループ
総合政策課 企画財政グループ

平成21年度 初版
平成21年6月15日公表