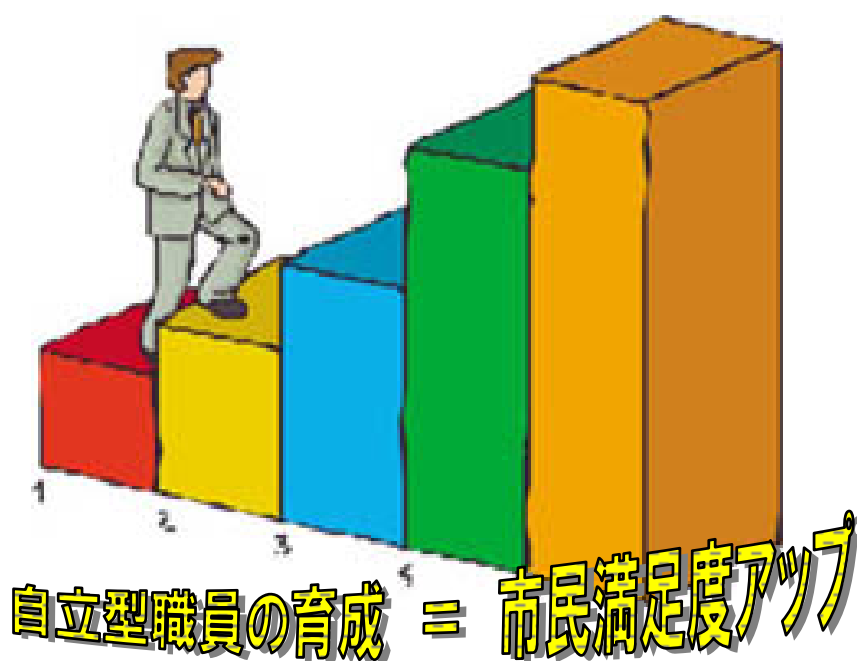


日置市人材育成基本方針



平成 20 年 4 月

鹿児島県 日置市

日置市人材育成基本方針

～ 目 次 ～

はじめに	自立型職員を育てる	1
I	方針策定の趣旨	2
II	人材育成の基本理念	3
1	人材育成の理念	3
2	日置市職員の目指すべき職員像	4
3	「個性ある人材」の育成をめざして	6
4	職の分類ごとに求められる基本的能力	6
III	人材育成の具体的方策	9
1	人事管理 職員の持つ能力を最大限発揮させること	10
○	採用試験制度の改革（多様な人材の確保）	10
○	配置管理（人事異動）の改革	10
○	計画的ジョブ・ローテーションの推進	10
○	自己申告制度の充実	11
○	庁内公募制の導入	11
○	昇任管理	11
○	育成型人事考課制度の導入	11
○	複線型人事制度の導入	12
2	職場環境 学習風土づくりの全庁的推進	12
○	管理監督者の意識改革	12
○	学習・研修成果の発表の場の提供	12
○	職員提案制度の充実	12
3	業務運営 仕事を通じた人材育成	13
4	能力開発	14
○	自己啓発	14
○	職場内研修	14
○	職場外研修	15
(1)	研修所研修（例：県自治研修センター・市町村職員中央研修所）	15
(2)	派遣研修（例：国、鹿児島県）	15
(3)	人事主管課主催の職員内部研修	15
IV	人材育成推進体制の整備等	16
○	管理監督者	16
○	人材育成担当部門	17
V	おわりに	17

自立型職員を育てる

はじめに

地方分権の推進が叫ばれ、地域住民の持つ価値観やニーズが多様化する中、厳しい財政下で、より一層満足度の高い住民サービスの提供が求められています。

国・県への依存体質や関与をできるだけ少なくし、地方が自らの責任と判断で、住民ニーズにきめ細かく対応するという、地方分権型の社会システムを創りあげていくことが、今後の地方の発展やわが国のあり方にとって極めて重要であります。

そのためには、国・県の持つ権限や財源をできるだけ速やかに地方に移譲するよう求めていくとともに、市民の意識を、「依存型」から「自立型」へ、市職員も「依存型職員」から「自立型職員」へと変わっていくことが必要であります。自治体も人も「自立」の時代です。

また、いわゆる「団塊の世代」の職員の大量退職期を迎え、より少ない人材で業務を担う体制へ移行することから、職員一人ひとりがこれまで以上に一層効率的に職務を遂行していく必要があります。

このような状況を踏まえ、市は、日置市職員人材育成基本方針を策定し、職員一人ひとりの資質を高め「精鋭化」していくとともに、職員が将来に「展望」を持つことができ、自らの「選択」でキャリアを切り拓くことのできる人事管理を目指します。

平成 20 年 4 月

日置市長 宮路高光

■ I 方針策定の趣旨

既に「地方の時代」といわれてから久しく、この間に各自治体では独自の政策を実施し、都市間の格差が生じてきています。今、地方分権が推進される中で都市間競争は、さらに激化しようとしています。また、一方で自治体の財政は、三位一体の改革の影響によりかつてない厳しい状況となっています。この厳しい財政状況において「魅力あるまちづくり」を推進するためには、まちづくりの事業計画が必要であり、事業を実行するための組織戦略と人材戦略が不可欠となります。

本市では行財政運営のための組織戦略として、平成18年3月に「日置市行政改革大綱」、同年4月には合併後の新たな事業戦略として「第1次日置市総合計画」を策定しました。また、平成19年2月には、「日置市主要施策等市民満足度調査」の調査概要をまとめ、『市民の満足度と効率化を両立できる体制づくり』を目指しています。

こうした状況の中で、自治体は本来「最少の経費で最大の効果を挙げる」使命を負っていますが、現実的には中央からあてがわれた事業を機械的に無難に執行する“消費主体“にとどまっています。また、自治体は“つぶれない組織“又は“終身雇用の組織“という安易な安定志向のため、組織は肥大化するもののその活動は市場の動きに反映できず硬直化が進んでいます。残念ながら、このような自治体に内在する課題を本市においても少なからず抱えています。

これからの日置市役所は、今まで以上に市民から信頼を受け、市民ニーズに対する確で良質な行政サービスを提供できる組織となるよう自ら変わっていかねばなりません。そのためには、市職員一人ひとりが「全体の奉仕者」であることを改めて自覚し、意欲を持って職務に取り組み、能力を最大限に発揮することはもとより、市民に最も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るなど、時代の変化に的確に対応でき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となっています。

そこで、本方針は、本市を取り巻く様々な問題を的確に見極めつつ、創造性豊かで柔軟かつ弾力的に対応できる人材の育成、すなわち日置市の未来を担う、「自立型職員」の育成を基本に策定するものです。

《自立型人材の条件》

「**プラス受信**」・・・物事を客観的に受けとめ、他人の発言や行動を好意的に、そして問題をチャンスとして受け止める。

「**自己依存**」・・・他人や職場に期待せず、何事もまず自分から考えて行動する。すべての始まりは自分にあると考える。

「**自己管理**」・・・常に夢(目標)を確認し、今行動していることの意義や意味を理解する。自分をやる気にさせる方法を知っていて、やる気のない人が気にならない。

「**自己責任**」・・・問題から逃げず受け止める。自分自身に原因を見出し、問題や失敗を他人のせいとせず自己成長の機会にする。

「**自己評価**」・・・他人の評価に振り回されず自分自身を厳しく評価する。また常により高いレベルを目指して、他人がみていないところでこそ努力し、全力を尽くす。

■ II 人材育成の基本理念

1 人材育成の理念

人材育成は、地方自治制度及び地方公務員制度の基本原則に基づき、以下5点を基本理念として取り組んでいきます。

最小の経費で最大の成果という地方自治体の究極の目標実現に向け、組織力を向上させるものである。

仕事においてのみならず、家庭や地域生活においても職員の人間的成長の支援を図るものです。

市民本位の良質なサービスといった「組織としての要請」と「自己実現を求める職員としての期待」との融和を目指すものです。

組織目標との適合性を図り、特に人事管理との密接な連携が不可欠です。



市花 [うめ]

人材育成に終わりはありません。社会情勢の変化に対応しつつ実施していきます。

2 日置市職員の目指すべき職員像

これまで「人材育成の目標」として次の職員像を掲げて研修を実施してきました。この職員像は、「市民が求める職員像」「時代が求める自治体職員像」としてすべての職員が自己形成の目標にすべきものであり、人材育成の目標とするものです

1. 全体の奉仕者として高い使命感を持つとともに、日置市で働くことに誇りと喜びを持つ職員
2. 地域に密着しながら、地域の未来を担う意欲あふれた職員
3. 改革精神を持ち、行政経営・地域経営の視点で行動する職員
4. 広い視野と創造力、行動力を持ち、常に誠意ある態度で職務を遂行し、市民から信頼される職員
5. 市民の立場に立って考え、市民と「協働」できる職員

全体の奉仕者として高い使命感を持つとともに、日置市で働くことに誇りと喜びを持つ職員

自らの役割と責任を自覚して、自主・自律的に仕事に取り組むとともに、自己改革を重ねながら成長できる職員を求めます。また、日置市を誇れることは、市を良くしようとする最大の動機となります。このように、市民及び風土に誇りを持つ職員を日置市職員の理想とします。

地域に密着しながら、地域の未来を担う意欲あふれた職員

地域経済情勢の変化、住民ニーズの多様化などに的確に対応していくためには、市民本位の意識のもと積極的に市民等との交流を促進しなければなりません。そのためには、地域の自治会やサークル活動へ積極的に参加する、ボランティア意識の高い職員を求めます。

改革精神を持ち、行政経営・地域経営の視点で行動する職員

現状に甘んじることなく、前例や経験にとらわれず、失敗を恐れず前向きに、そして何事も情熱を持って、継続的にチャレンジし続けるプラス思考職員。また、積極的に事務改善・改革を推進するため、上司、同僚、部下にも働きかけ、リーダーシップを取れる職員を求めます。

広い視野と創造力、行動力を持ち、常に誠意ある態度で職務を遂行し、市民から信頼される職員

広い人的ネットワークを持ち最新の情報と知識を収集し、柔軟な発想で市民が納得する事業を企画するなど、良質な行政サービスを提供できる職員を求めます。

市民の立場に立って考え、市民と「協働」できる職員

市民との対話、交流を通して、市民の日常生活の身近な問題を市民の立場になって感じ、ともに考える、対人折衝・交渉能力を有し、計画を着実に実行できる職員が求められます。

【求められる職員像のイメージ】

“市民満足度” アップ

市民全体の満足度を高める

チャレンジ精神

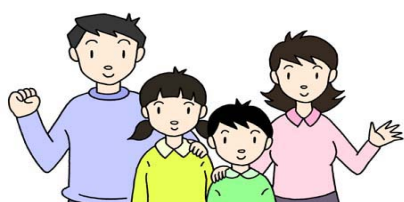
自立型職員の育成



日置市への熱い思いと改革精神にあふれた自立型職員

市民とじっくり **対話・交流**

時代の流れを **政策に反映**



市民と行政
協働



3 「個性ある人材」の育成をめざして

これまでの人材育成は、職員を一律に扱い全体の資質の向上をはかるものでした。しかし、ゼネラリストの育成を前提とした「定食型の研修」を多様な価値観を持つ職員に押し付けることには大いに問題があります。

また、現実の限られた研修スタッフと予算で全部の職員に対して一律に研修を実施することは実際には不可能であり、極めて不効率でもあります。

一人ひとり顔が異なるように、職員には個性があり、一人ひとりの持つ資質・能力も異なっています。ますます厳しくなる状況下では、戦略的な人材育成の取り組みが必要となってきます。そのため、全職員一律の押し付け型の研修ではなく、向上心のある職員、主体性のある職員を積極的に育成し、行政運営のコア（核）となる人材の育成をめざします。

人事面においても、職員がやりがいとやる気をもって職務に精励できるよう、また、能力の実証に基づく、より透明性、公平性かつ納得性の高い昇任管理を行い、人材開発のスピード化をはかります。

4 職の分類ごとに求められる基本的能力

職員に求められる役割や行動は階層ごとに変化していきます。次に職員の階層ごとの基本的な役割と行動目標を明確にしました。

【部長職／市行政の先導者】

- 市政の長期的な視点から、部の政策課題について進むべき方向性を見出し、決断する。
- 市政全般に対する行政管理マネジメント能力を発揮し、政策論議と政策評価を通じて部下職員を育成する。
- 部門の管理者として責任を持ち、市政全体の行政管理見地から、トップの政策・担当・係内の事務の調整をサポートする。

【課長職／政策立案・執行の実質的責任者】

- 日常の市民ニーズの視点から課等経営方針を策定し、課題等解決のための具体的戦略を設定し、課員の目指すべきベクトルの方向を一致させ、組織の総合力を最大限引き出す。
- また、課員一人ひとりの独創性の発揮や人間的な成長をリードし、思いやりのある職場運営をする。

- 課員への指導や業務執行に係る責任者として、組織のマネジメント・内外との連携や調整を行う。
- 課員のメンタルヘルスケアについても配慮する。

【課長補佐職／課の総合調整者、行政サービスの管理者】

- 課長業務を代行・補佐し係長職を統括指揮する。
- 課の基本目標、基本使命を調整し、それにふさわしい行政活動を実現する。
- 折衝説明能力、問題解決能力、指導育成能力などを身につけ、業務の計画的遂行と部下の指導・育成に努める。

【係長職／行政サービスの運営者、チームリーダー】

- 係の課題に対して市のあるべき姿を描くことができ、具体的な政策・施策・事業案を企画・立案する。
- 課長・課長補佐を補佐し、係員と目指す方向を共有する。
- 各担当の事務を把握し、相談役、上司とのパイプ役をこなしながら市の施策に基づいた具体的なアクションを指示する。
- 係員の一番身近な上司として係員が働きやすい環境作りに気を配り、係のチームワークを高めるよう係員のフォローをする。

【主任職／高度な専門知識を有する実務スタッフ】

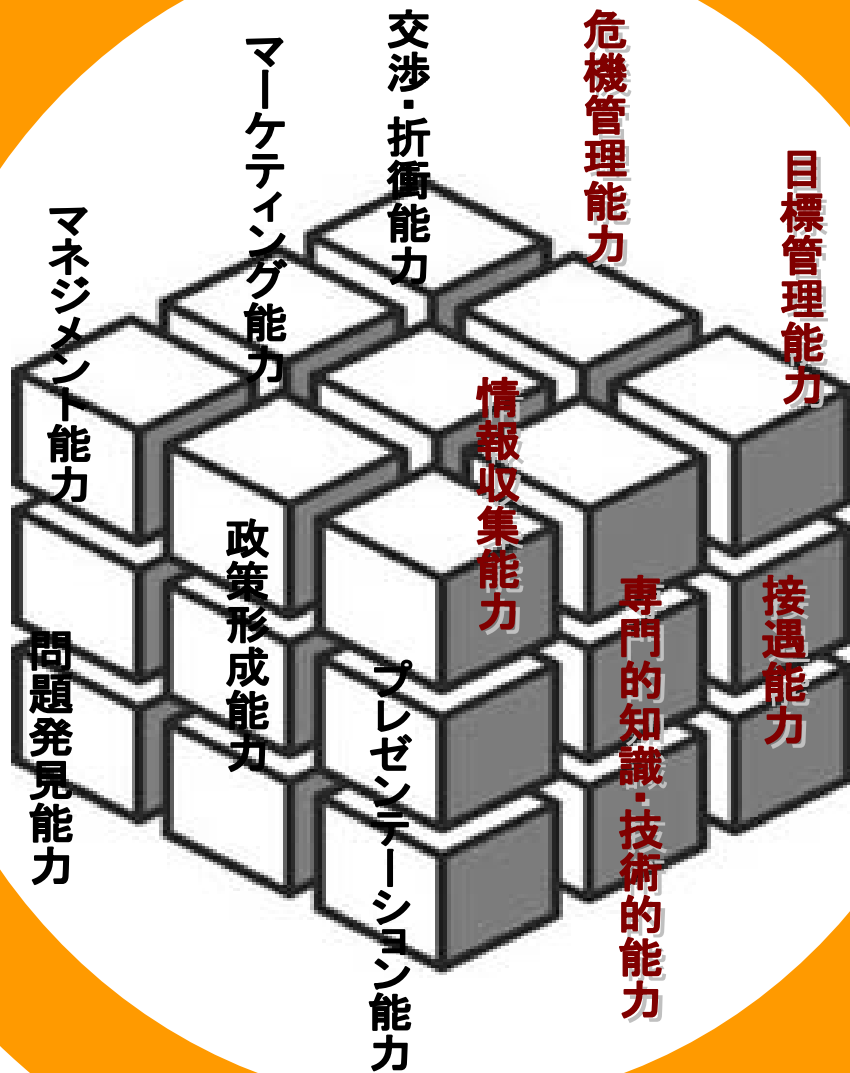
- 内外との議論を通じて、新たな政策課題を設定し、係の方針の中で課題を具体的な施策として進言する。
- 後輩への実務指導を通して、係の業務の円滑で効率的な推進に貢献する。
- 説明する力、情報を感じ取る力を身につけ、一步先の見通しを持って自らの考えをまとめ、係長を補佐する。

【主事以下の一般職／行政サービスの遂行者】

- 組織の一員として、担当する日常的な業務を正確で迅速に遂行する。
- 問題意識を持って担当する業務にあたり、現状から問題点を提起し、問題解決に向けて上司・同僚と積極的に協力する。

【職員に求められる基本的能力のイメージ】

日置市の職員



政策立案能力

【伸ばすべき能力】

基礎的知識力

【職員としての必須能力】

チャレンジ研修

【政策立案能力】

プレゼンテーション能力

限られた時間で相手にわかりやすく説明し、納得してもらえる能力。

交渉・折衝能力

利害の相反する者同士に納得が得られるよう話し合いができる能力。

マネジメント能力

職員個々の活力を高め、組織が最大の力を発揮し機能するための能力。

政策形成能力

政策を提案・企画し、さらにそれを事業として具体化していく能力。

問題発見能力

常に問題意識を持って業務に当たり、敏感に問題を発見し、分析し、論理的に判断する能力

マーケティング能力

顧客(住民)情報を収集・分析することで、住民サービスの企画・立案等新しいアイデアを創出する能力。

■ Ⅲ 人材育成の具体的方策

人材育成については、これまでもさまざまな形態で、また、さまざまな場面において積極的に取り組んできたところです。

今後は、職員の資質のなお一層の向上を図ることから、職員の可能性・創造性等あらゆる潜在的な能力を最大限に引き出し、良質な市民サービスを提供できる職員を育成するため、人材育成の方策として、次の4点を基本に進めていきます。



1 人事管理 職員の持つ能力を最大限発揮させること

人事管理の目的の一つとして、「個々の職員の持つ能力を最大限に発揮させること」を明確に位置付け、人材育成を効果的に推進するために採用・配置・昇任などの制度・運用について、さらなる検討を重ね、人材育成の観点にも十分配慮した人事管理の取り組みを推進します。

○ 採用試験制度の改革(多様な人材の確保)

採用試験については、昇任試験と同様に民間有識者の持つノウハウを活用した面接を実施するなど、「知識偏重の採用」から「人物本位の採用」をめざした改革に取り組んでいきます。また、今後においても有能な人材確保のため、受験資格の検討や筆記試験の見直しなど、採用試験制度の改革をさらに積極的に進めます。

○ 配置管理(人事異動)の改革

職員配置については、事務職はゼネラリストとして、技術職はスペシャリストとして育成し処遇するという考えのもとに固定的な運用がされてきました。しかし、このような職種による固定的な配置管理が職員の持つ能力の開発・発揮を妨げ、本当の意味での適材適所を阻害してきたという面もあります。これからの行政運営には、技術職・専門職にも広い視野が必要とされます。また、スペシャリストよりもゼネラリストとなる方が有能な人もいます。一方、事務職であっても特定分野のスペシャリストとして育成・処遇する方が能力を発揮する人もいます。今後は 職員の持つ個性を伸ばし能力を最大限に活用するため、職種区分にもとづく固定的な配置を見直し、職種間交流を推進します。

○ 計画的ジョブ・ローテーションの推進

若手職員を対象にジョブローテーションによる異動管理を行なっていきます。中堅以上の職員の異動については、一定の専門性を有する職員が必要な部門では後継者が育成されるよう配慮し、柔軟に運用することとします。具体的には市役所の職務分野を「窓口部門」「事業執行部門」「総務管理部門」の概ね3つに区分し、順序は異なるものの、原則として採用後10年間程度で3つの職務分野を経験できるよう、ジョブ・ローテーションの確立を図ります。

○ 自己申告制度の充実

適材適所の職員配置を目的に全職員を対象に実施し、定着してきていると言える自己申告制度を今後も継続して実施していきます。また、職員研修においても自己申告制度を取り入れた研修制度(チャレンジ研修)を推進し、職員の意識改革と自己の不足している能力の向上を目指します。

○ 庁内公募制の導入

庁内公募制とは、新たな政策課題やプロジェクト及び特定のポストについて職員から広く異動希望をとり、申出のあった職員の中から審査・選考を行ったうえで配属先を決定する制度です。

組織の活性化と効率的な行政運営の促進及び職員の能力の有効活用と意欲促進を図るため、制度の導入について検討します。

○ 昇任管理

管理職のポスト削減が図られる中、その昇任についてはより客観性・公平性が求められます。これらが確保され、正しい人事評価がされていれば、職員が業務に取り組むうえで、有効な動機付けとしての機能が発揮され、人材も育ちます。

しかし、確保されていなければ、不公平感から職員の士気は低下し、結果として人材育成が滞り、組織が弱体化する危険があります。

これらを踏まえた方策として、現在実施している昇任試験を、より公平、公正、そして納得のいく制度にしていきます。

○ 育成型人事考課制度の導入

人材の育成を目的とした人事考課制度の開発・導入に取り組みます。評価される職員の信頼と納得が得られるよう評価項目・基準を公開すること、職員面談により評価結果を本人に開示し育成指導することを前提とした制度とします。実績・能力・態度主義を基本とし、目標管理の手法による評価、コンピテンシー（発揮能力）に基づく基準による評価、規律・勤務姿勢の評価により、職員のチャレンジ精神、積極性を引き出す制度を目指すものとします。

○ 複線型人事制度の導入

技術職だけでなく、事務職についてもスペシャリスト育成が求められています。職員が個々の適性を生かし、能力を最大限に発揮できるよう、一定の時期にゼネラリスト(総合職)、エキスパート(専任職)、スペシャリスト(専門職)のコースを選択しキャリア形成できる複線型の人事制度の導入を検討します。

2 職場環境 学習風土づくりの全庁的推進

人材育成は、職員の意欲と主体的な取組及び管理監督者による学習機会の提供等の支援とがあいまって、より大きな効果をあげるものです。

職員が自己啓発に積極的に取り組もうとする意欲を醸成・促進し、同時に効果的に支援されるような職場の学習風土づくりを全庁的に推進します。

○ 管理監督者の意識改革

職員の能力開発にとって職場環境はたいへん重要な要素です。そして職場の環境づくりには、管理職の果たす役割と責任が大きいことは言うまでもありません。その意味で、人材を育成する職場風土をつくるうえで、管理職の意識改革とリーダーシップの発揮が重要となります。

特に、「新たな人事評価制度」の導入にあたっては、今まで以上に管理職のマネジメント能力や企画力、判断力、調整力、統率力などが問われることとなります。

○ 学習・研修成果の発表の場の提供

自己啓発に係るまちづくり研究会等自主研究グループによる活動の成果について、市長・副市長や管理監督者も出席した発表の場を設けます。このことにより、職員の自己啓発に対する意欲の高揚に役立つと同時に、その成果を全職員へ提供することにより、他職員の奮起を促進することができると思います。

○ 職員提案制度の充実

職員に各種事務事業に対する改善策等を提案できる機会を与え、そ

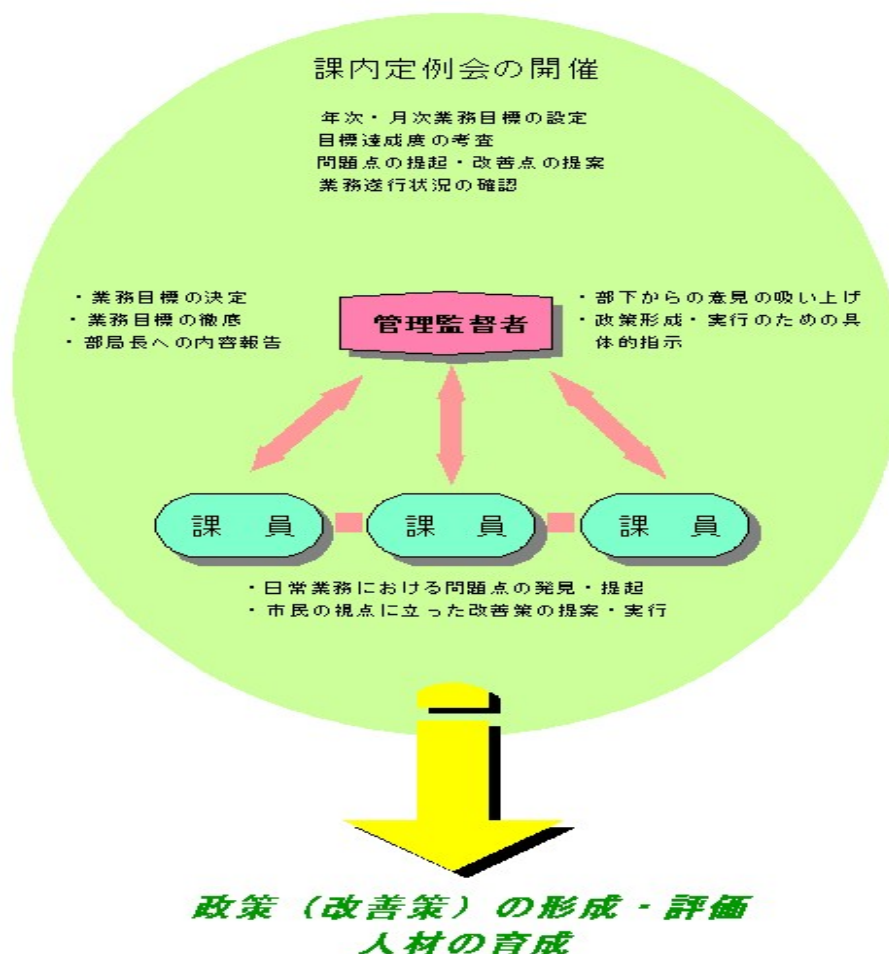
れにより職員の多彩な発想を引き出し、自主性や資質の向上を図ることができる「職員提案制度」の充実について検討します。

3 業務運営 仕事を通じた人材育成

「自分が成長した」と感じる経験は誰もが持っていると思われませんが、その経験は「研修」だけでなく、「未経験の仕事」、「困難な仕事」、「新たな部署への異動」、「プロジェクトへの参加」、「国・県等他の自治体への派遣」等仕事上の様々な場面を思い浮かべるのではないのでしょうか。

職員の能力開発は、研修だけではなく、仕事を通じて図られることが多いと考えます。「仕事が人を育てる」効果をより高めるために、「業務を遂行すること」を人材育成の機会として主体的に捉え、各職員が困難な行政課題に積極的にチャレンジできるような組織づくりを行うことが重要と考えます。

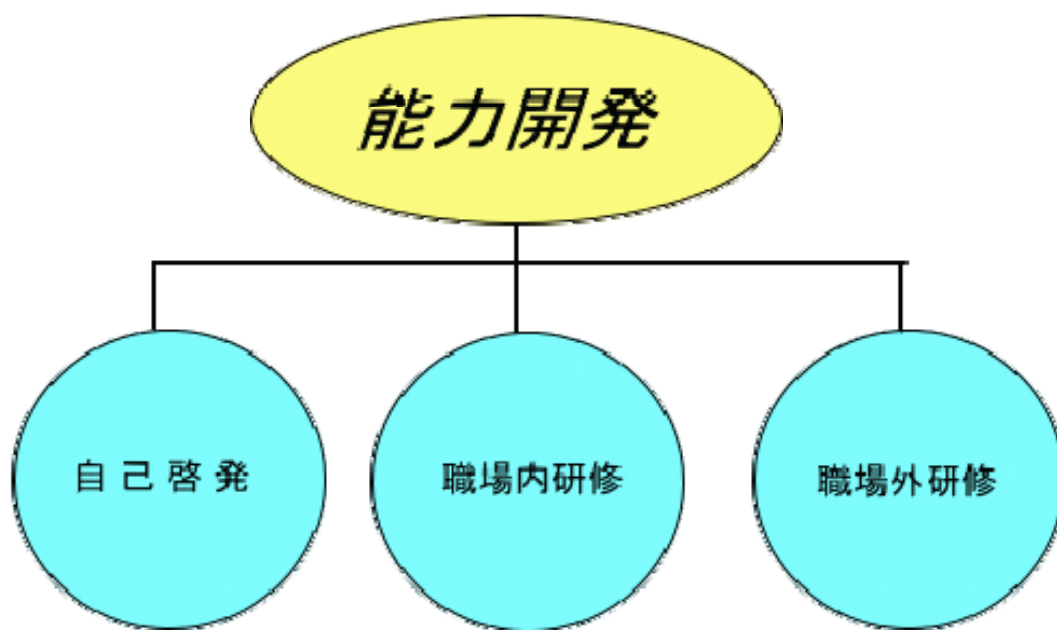
《業務運営の具体的なモデル》



4 能力開発

良質の市民サービスのためには職員の能力が最大限発揮されなければなりません。その能力を開発するのは職員自身です。

ここでは、人材育成を実行するうえで大きなウェイトを占める、自己啓発及び研修について次の3点を検討します。いかに個々の職員の向上心を掻き立て、自己啓発に目覚めるためのきっかけをつくるのがカギとなります。



○ 自己啓発

自己啓発とは、職員が自己に必要な知識や能力について自ら認識し、自己の意志を持って能力の向上や開発のために主体的に学習するなどの研鑽に努めることであるとされています。

自己啓発を促進するためには、個々の職員の自主性に委ねるだけでなく、自己啓発のきっかけづくりや自己啓発に取り組みやすい組織風土づくりに組織として積極的に取り組む必要があります。

○ 職場内研修

職員の能力開発には自己啓発と並んで職場研修が活発に実施されることが最も効果的です。そこで「実践型・実地型の研修」が重要であることを踏まえ、時代に応じたテーマ又は市の直面する課題について職場内で検討する行政課題研修等の充実を図ります。研修の目的は、

問題解決能力、政策形成能力等の向上を図るばかりでなく、職場内コミュニケーションも重要な目的の1つとしています。

また、各職場で研修・セミナーの報告会の実施を徹底するなど、職場主導の、職場研修が習慣として定着するように働きかけます。

○ 職場外研修

職場外研修は、本来の職から離れて一定期間集中的に行う研修であり、自治研修センター等の研修専門機関で行う研修や人事主管課主催の職員内部研修がこれにあたります。職務を遂行するうえで必要な知識・技術を体系的に学習したり、高度・専門的な知識・技術を学習する際には効果的です。

また、同時に他の職場や他の地方公共団体、さらには民間企業の関係者等、様々な人たちとの交流により相互に啓発し合えるいい機会である等重要な研修であります。そのため、職員に対して各研修についての十分な情報提供をしながら参加希望を募り、できる限り希望する研修を受講できるよう努めます。

(1) 研修所研修（例：県自治研修センター・市町村職員中央研修所）

研修所研修は、多数の職員に職務を遂行するうえで必要な知識・技術を体系的に学ばせるのに効果的であり、一定期間集中的に行うことができるなどの利点があることから、昇任や配置換え等様々な機会を捉えて、できるだけ多くの職員に研修を受ける機会が与えられるよう検討していきます。

(2) 派遣研修（例：国、鹿児島県）

国又は地方公共団体間の派遣研修は、先進的な行政手法を実地で習得でき、また幅広い視野の涵養等を図れるなど多くの利点があることから、今後は関係団体等への派遣研修を計画的に実施します。

(3) 人事主管課主催の職員内部研修

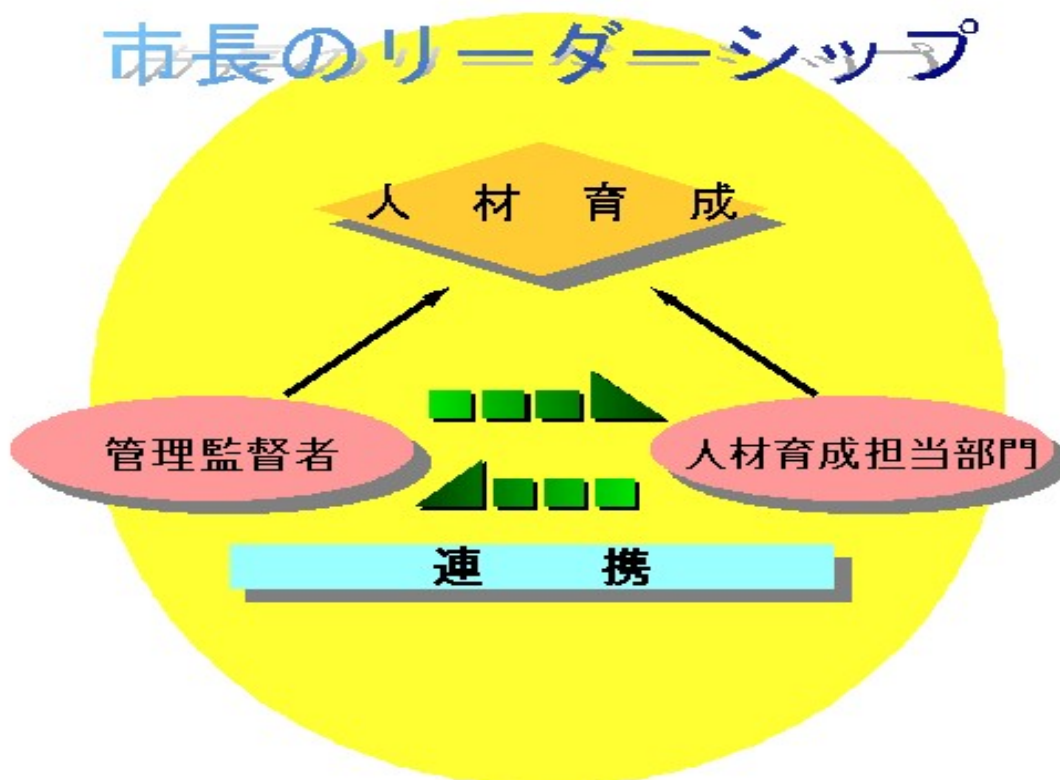
職員内部研修では、特定の行政課題や能力に的を絞り、住民意識や社会経済情勢の変化に対し、迅速かつ柔軟に対応した研修の実施を図ります。

また、これまで実施してきた研修は単発的なものが多く、系統的に実施されていなかったことから、今後は研修の実施成果が最大限期待できる形態について検討します。

■ IV 人材育成推進体制の整備等

人材育成を効果的に推進するためには、市長のリーダーシップのもと総合的な取組を行い、職場環境及び人事管理等の改善や研修の充実を図るとともに、職員の一人ひとりが意欲を持って自己啓発に取り組んでいくことが重要です。

したがって、管理監督者が自らの役割を自覚しながら、部下に対し適切な指導・助言をし、さらには、こうした取組を支える人材育成担当部門と連携を図るなどの体制整備が必要不可欠であると考えます。



○ 管理監督者

職員の能力開発にとって職場環境はたいへん重要な要素です。そして職場の環境づくりには、管理職の果たす役割と責任が大きいことは言うまでもありません。その意味で、人材を育成する職場風土をつくるうえで、管理職の意識改革とリーダーシップの発揮が重要となります。

管理職の意識改革を進め職場風土の改善への積極的な取り組みを促すため、人材の育成を管理職の職務として明確に位置付け、「職場リーダー研修」などを実施しリーダーとして必要とされる職場運営の知識・技能の習得をはかります。また、人事考課の導入にあたっては「職場における人材育成力、指導力」を管理職の能力評価の重要な要素とします。

○ 人材育成担当部門

人材育成を効果的・系統的に推進していくためには、職員全体の育成計画を立案するとともに、個別の取組を総合的に調整していく必要があります。そのため、人材育成担当部門の体制・機能の強化及び相互の役割分担、同時に各職場との連携を図ります。

■ V おわりに

今、日置市職員に何よりもまず求められるものは「意識改革」です。今までの仕事を地道にこなしていくとともに、新しい課題に果敢にチャレンジしていくバランスの取れた職員となることが望まれます。そして、市民の目線に立ち、行政サービスの質を絶えず向上しようとする「意識」に変えていかなければなりません。

また、4町が合併して「日置市職員」となりました。それぞれの地域に対する思い入れは相当残っているはずですが、しかしながら、地域の利害などに囚われず、創造的に仕事に取り組む、広い視野を持った職員とならなければなりません。

その「改革」を支援するため、この『日置市人材育成基本方針』に基づく取り組みを進め、より高い能力や意欲を持った職員を育成していきます。

また職員を育成し、意識を改革していくとともにそれに応えるべく組織自体も改革していく必要があります。組織全体の再編や管理職の削減等、団塊の世代に対応できるものでなければなりません。

このように職員意識改革、組織改革を進めながら、今後も日置市を取り巻く社会情勢の変化に柔軟に対応し、この『日置市人材育成基本方針』を形骸化・陳腐化させないためにたえず見直しを行い、より一層充実したものに作り上げていきます。



鹿児島県 日置市役所
総務企画部 総務課

〒899-2592 鹿児島県日置市伊集院町郡一丁目 100 番地
TEL : 099-273-2111 内線 1217・1218(人事給与係)
FAX : 099-273-3063
E-mail : jinkyu@city.hioki.lg.jp