

牛久市人材育成基本方針

-市民から求められる職員をめざして-

平成14年10月 策 定

牛 久 市

目 次

はじめに

1 人材育成基本方針の位置付け

2 人材育成の基本的な考え方

(1) 人材育成の基本理念と市民から求められる職員像

(2) 階層別に求められる役割と必要な能力

(3) 人材育成システムの構築

3 能力開発

4 任用制度

(1) 採用制度

(2) 異動制度

(3) 昇任制度

5 勤務評定制度

6 人材育成の職場風土づくり

(1) 職員の役割

(2) 管理監督者の役割

(3) 人事部門の役割

はじめに

地方分権という社会潮流の中で、地方自治体は、自己決定・自己責任の原則にさらされた。21世紀初頭におけるこの時代背景は、これまでの地方自治体、特に市町村における人材育成の方向性について、根本的な見直しの必要性を求めるものであると認識している。

これまで市町村行政の意識は、中央集権、つまりは中央指導と地方従属という社会体制の下で、国・県・市町村というタテの系列の中、上からの指示に従い言われたとおりの仕事をするというものであったと思われる。そして「自ら考え、自ら行う」という主体的、創造的な芽が、知らず知らずの間に摘み取られ、その結果、多方面にわたるルーティン・ワークを無難にこなすことがよき職員像とされ、またそのような人材の育成を目指してきた。

しかしながら地方分権の時代には、市町村においても政策を自ら立案し、それを議会や住民にわかりやすく説明しながら理解を求めることができる能力がより必要とされる。つまり職員には、多様化し複雑化する市民ニーズに応えるため、専門的知識と数多くのノウハウを持ったスペシャリストであることが求められることとなる。そして組織として、そのようなスペシャリストの集団が相互作用の中で有効な成果を導き出すためのマネジメントが必要となる。

そのような中で、平成13年12月に閣議決定された「公務員制度改革大綱」では、能力実績主義が掲げられた。ここでは、職員を職務遂行能力に応じて等級に格付ける能力等級制度の導入や、能力・職責・業績を反映した新たな給与制度の確立、さらに能力評価と業績評価からなる新評価制度の導入等、人材育成を図るための仕組みの整備や能力開発の機会の拡充などが提言されている。

「人間に関する決定が、究極的な、そしておそらく唯一の組織管理の手段である。組織が成果を上げる能力は人で決まる。組織は、その擁する人材を超えて立派な仕事をするができない。」とは、米国の思想家、P・F・ドラッカーのことばであるが、この牛久市人材育成基本方針は、現在の時代の要請の中で、牛久市役所という組織力を最大限に発揮し、市民福祉の向上に寄与するため、人材育成の基本的な方針として策定したものである。

今後は、この方針に基づき、任用、能力開発、評価の各制度を再構築し、分権時代にふさわしい人材の育成と組織力の強化を目指すものである。

平成14年10月

1 人材育成基本方針の位置付け

自己責任・自己決定の分権時代の下で、地方自治体は住民に対する説明責任を確保しながら目指すべき意図する成果を導き出すために、事業の推進、組織の運営、人材の育成について戦略的な視点からの組織運営が迫られている。

牛久市では、まず戦略的な事業の推進を図るため、平成13年度に牛久市行政評価システム※1の導入を図り、経営計画策定プロセスとしてこの平成14年4月より運用に着手したところである。また時を同じくして、そのような事業戦略を効果的・効率的に展開するために、第3次行政改革大綱※2を策定し、戦略的な組織運営の方向性をまとめた。

このような中で今回の策定された人材育成基本方針は、これらの事業戦略及び組織戦略を補完する人事戦略書としてまとめられたものである。

「事業戦略」「組織戦略」「人事戦略」それぞれは、一見独立した存在であるが、第2次総合計画に掲げる「あたたかみのあるまち」の創造に向かって、「目指すべき意図する成果」を導き出すために、組織運営の基本ツールとして相互補完機能を保ちながらの活用を図るものである。

戦略的な組織運営

事業戦略

(行政評価システムを活用した経営計画)

組織戦略

(行政改革大綱)

人事戦略

(人材育成基本方針)



「目指すべき意図する成果」

2 人材育成の基本的な考え方

(1) 人材育成の基本理念と市民から求められる職員像

人材育成にあたっては、公務員は「全体の奉仕者」であるとの自覚と使命感を基本的な心構えとして、地方自治制度及び地方公務員制度の基本原則に基づきながら、以下の3点を基本理念として取り組んでいくとともに、職員自身が具体的にイメージでき、よりわかりやすくするよう「市民から求められる職員像」を明確に定義することが必要である。

人材育成の基本理念

- ① 人権を尊重して市民と協働する意識を持った人材を育成する。
- ② 広い視野と先例にとらわれない創造力を持った人材を育成する。
- ③ 時代に即した市民の信頼に応えられる人材を育成する。

市民から求められる職員像

行政分野を問わず、牛久市の職員として市民から求められる職員像を次のように定義する。

| 求められる職員像 | 内容 |
|--------------|---|
| 市民の立場で行動する職員 | 全体の奉仕者としての使命感と情熱を持ち、市民の立場に立った行動規範のもと、失敗を恐れることなく目標に向かって努力し実行する職員 |
| 物事の本質を考える職員 | 常に問題意識と変革への意欲を持ちながら、自己研鑽と議論を通じて物事の本質を探究し続ける職員 |
| 時代の変化を感じる職員 | 社会環境の変化を敏感に察知しながら、真の市民ニーズに応える行政の役割を感じることができる職員 |

(2) 階層別に求められる役割と必要な能力

基本的な役割として、部長、課長、グループリーダーにあっては、マネジメント能力※3を発揮することが、また一般職員にあっては、専門的な知識を有し、個人の

能力を発揮して職務を遂行することが求められるが、以下、階層別に求められる役割と必要な能力を示すものである。

① 部長・理事職

| 求められる役割 | 必要な能力 |
|--|--|
| <p><u>部の統括者／市政の経営者</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 市政全般に対する政策評価と政策議論に参画し、 市政方針を実現する。 ・ 自部門の政策課題に対して、組織力を最大限に発揮 させ政策遂行を実現する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ ビジョンを策定し、 変革を推進する能力 ・ 政策決定する能力 ・ 意思決定する能力 ・ 人材を育成する能力 |

② 課長・参事職

| 求められる役割 | 必要な能力 |
|--|--|
| <p><u>課の統括者／市政の政策立案・執行の第一義的責任者</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 市政方針に基づき、課の目的・使命を明確に示し、 組織力を最大限に発揮させ施策遂行を実現する。 ・ 職員一人ひとりの能力の発揮や人間的な成長を 先導し、適切な職場運営を実現する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 企画立案する能力 ・ 意思決定する能力 ・ 目標を管理する能力 ・ 人材を育成する能力 |

③ 副参事・主査職

| 求められる役割 | 必要な能力 |
|--|---|
| <p><u>行政サービス活動のグループ運営者</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 課長の指示のもと、グループ内メンバーと目指す 方向性を共有し、集団での円滑で効率的な事務事業 遂行を実現する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 人材を育成する能力 ・ 提案・提言する能力 ・ 論理的に思考する能力 ・ 建設的に議論する能力 ・ 説明する能力 ・ 自己開発する能力 ・ 仕事の進捗を管理する能力 ・ 情報を共有化できる能力 ・ 折衝する能力 |

④ 一般職員

| 求められる役割 | 必要な能力 |
|---|--|
| <p><u>行政サービス活動の自律的推進者</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務の遂行に必要な専門的知識を有し、担当業務を正確かつ迅速に推進する。 ・組織の一員として課の課題を認識し、その課題解決に向けて積極的に協力する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・提案・提言する能力 ・論理的に思考する能力 ・建設的に議論する能力 ・説明する能力 ・自己開発する能力 ・仕事の進捗を管理する能力 ・情報を共有化できる能力 ・折衝する能力 |

※ 必要な能力の定義

| 能 力 | | 定 義 |
|--------|--------------------|---|
| 政策形成能力 | ビジョンを策定し、変革の推進する能力 | 時代や環境の変化を敏感に察知し、組織の今後の方向性と目標を提示し、浸透させる能力 |
| | 企画立案する能力 | 組織目標を達成するための手法及び手順を、効果的かつ具体的にまとめることができる能力 |
| | 提案・提言する能力 | 日常業務の中から新たな課題を発見し、市民の視点で考え、具体的な改善につながる考えや意見を述べることができる能力 |
| 職務遂行能力 | 政策決定する能力 | 市民ニーズを敏感に察知し、部の政策遂行の牽引者として、部内で取り組むべき事項の優先順位の位置付けを行なう能力 |
| | 意思決定する能力 | 組織目標の達成に向けて、機会を逃さず、適切かつ迅速な判断を行なう能力 |
| | 目標を管理する能力 | 組織の目的・使命を明らかにしながら、目標達成までの過程を管理する能力 |
| | 論理的に思考する能力 | 法や例規を理解し、自己の職務の目的を論理的に思考する能力 |
| | 建設的に議論する能力 | 物事を発展的に考え、絶えず向上心をもって、より以上の結果を目指すための議論ができる能力 |
| | 説明する能力 | ある事柄の内容、理由、意義などについて論理的な展開でわかりやすく説明する能力 |

| 能 力 | | 定 義 |
|--------|--------------|---|
| 職務遂行能力 | 自己開発する能力 | 自分に要求されている技術や能力を自覚し、自分の価値を高めることができる能力 |
| | 仕事の進捗を管理する能力 | 仕事の進捗状況について、常に確認を行い、管理する能力 |
| | 情報を共有化できる能力 | 必要な情報を収集し、組織内共通の資源として活用できる能力 |
| 対人能力 | 人材を育成する能力 | 部下の性格、能力を正しく把握し、部下の能力の向上を念頭に置いた課題や仕事の割り当てと、適切に指導や助言を行なう能力 |
| | 折衝する能力 | 話すことで物事の調整や人に対する説得を行い、理解を得ることができる能力 |

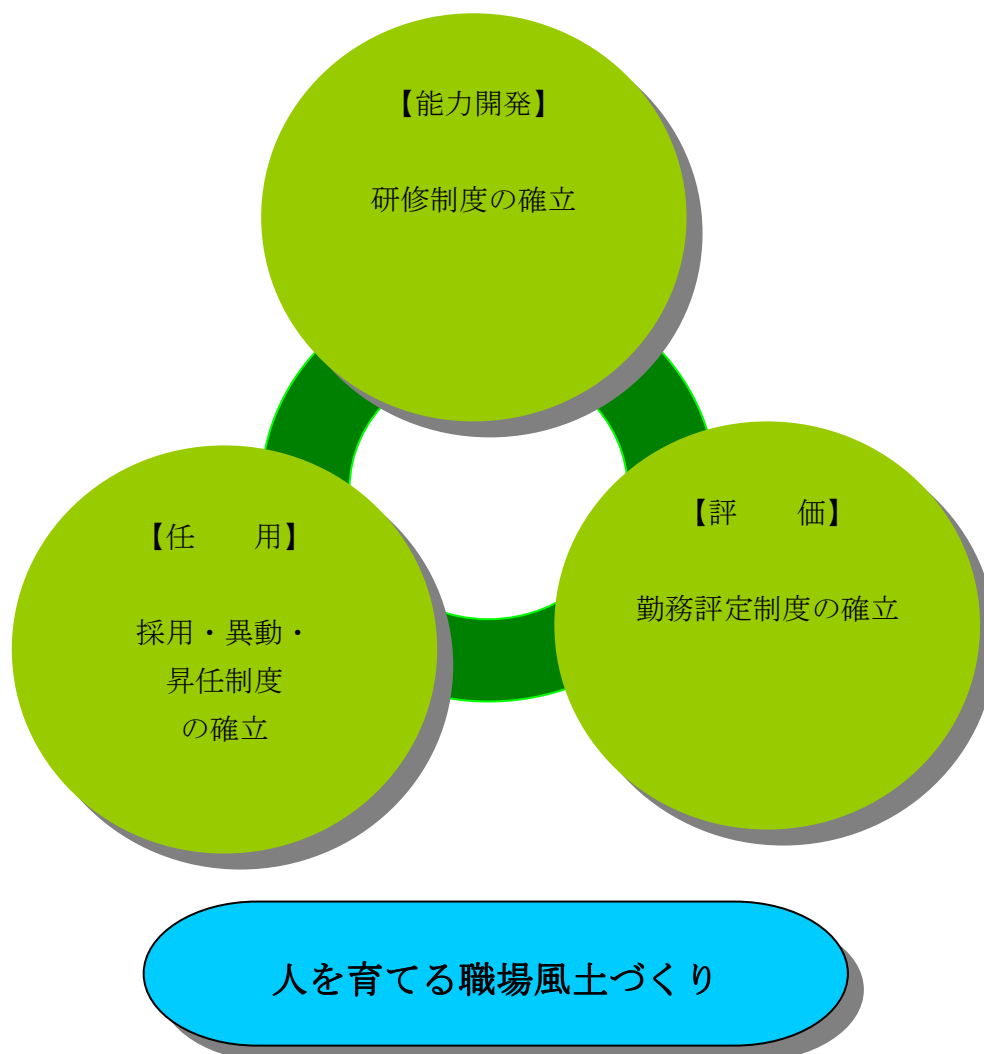
(3) 人材育成システムの構築

市民から求められる職員の育成のためには、職員の「能力開発」だけでなく、「任用」や「評価」といった人事管理を構成する各制度と、職場における人材育成に大きな影響を与える管理監督者の「職場管理」が、効果的に機能していることが必要である。

牛久市では、本市の求める人材を計画的に育成していくため、これら「任用」「能力開発」「評価」の3つのシステムを有機的に活用するとともに、「人を育てる職場風土づくり」を進めながら、人材育成を実効あるものにしていく考えである。

人材育成システムの全体像

－ 市民から求められる職員を育成するために －



3 能力開発

《自らの意欲向上を基本に実効の上がる研修体系の構築》

これまでの能力開発は、人事部門による指名研修が中心であり、職員にとっては自ずと受身的になりがちなものであった。しかしながら、職員の能力開発の本旨は、個々の職員自身の自発的努力によることが基本であり、その自覚なしに目的の達成はあり得ない。したがって、今後の能力開発の実施にあたっては、これまでの職場外研修（O f f J T）※4に加え、自主研修（自己啓発）及び職場研修（O J T）※5に重点を置きながら能動的な体系を整備し、職員が自ら学ぶための環境の整備に努める。そしてさらに、研修の効果測定を行ない、判断指標として活用を図ることで、実効性のある研修体系を構築していく。

① 自分を高める自主研修（自己啓発）への積極的な支援

能力開発する主体は、あくまでも職員自身であり、その源は自ら成長しようとする意欲である。このため、選択して受講する課題研修の実施や、自主研修に対する支援など職員個々に対して能力開発の機会を積極的に提供していく。

【具体的な方策】

- ・ 庁内イントラネット※6の利用による研修情報の提供
- ・ 職場提案、職員提案制度の活性化
- ・ 通信教育制度の内容及び支援策の充実
- ・ 資格取得支援制度の導入
- ・ トワイライトセミナー※7（時間外研修）の実施に対する支援

② 職場研修（OJT）の活性化

日々の仕事を通じて、育てあうことのできる職場の果たす意義は大変大きく、職場内の実践的な能力開発機能を高めるために、職場研修（OJT）の活性化を図る。

【具体的な方策】

- ・ 実務に即したテーマについての監督者による職場研修の実施
- ・ OJT指導者の指定による部下育成責任の明確化（プリセプター制度※8の導入）
- ・ OJT評価制度の導入

③ 異なった組織風土への派遣研修の実施

民間や関係機関等との交流により異なった組織風土に触れることは、広い視野と柔軟な発想の育成に高い効果が期待できる。このため、外部との人的な交流を積極的に進め、優れた面を外から学び取る姿勢で能力開発に取り組む。

【具体的な方策】

- ・ 県等他自治体への派遣研修の積極的な推進
- ・ 民間企業への派遣研修の導入
- ・ 市外郭団体との人事交流の実施
- ・ 職員が自発的に行なう地域福祉活動等への支援制度の導入
- ・ 職員がNPO組織※9と協働するための支援制度の導入

④ 職員研修と職場管理・人事管理との一体的な取り組みの実施

能力開発は、職員研修だけでは決して十分とは言い難く、日々の実践の場としての職場や職員の士気に大きな影響を与える人事管理との連携による一体的な取り組みによって、相乗効果を上げるよう取り組む。

【具体的な方策】

- ・ 牛久市職員研修委員会の機能の活性化と庁内講師の活用
- ・ 昇任、昇格要件に研修の単位制による資格要件の設定
- ・ 庁内講師など人材育成に貢献している者に対する考課の加点制度の導入

⑤ 地方分権に対応する能力の養成するための4つの重点目標

地方分権に対応する能力を養成する科目、講座を積極的に実施し、市民から求められる職員像、必要な能力を満たす職員を計画的に育成していくために、4つの重点目標を定める。

◆ 政策形成能力の向上

| 説 明 | 具体的方策 |
|---|--|
| 市民に密着した課題を政策として立案し、決定し、実施していく能力を、若い職員階層から育成していくとともに、地方分権化における自治立法のための政策法務能力を持った職員を養成する。 | <ul style="list-style-type: none">・ 創造性開発研修の実施・ 政策研究研修及び政策形成研修の実施・ 政策法務能力養成研修の実施 |

◆ マネジメント能力の向上

| 説 明 | 具体的方策 |
|------------------------------------|---|
| 組織目標の達成に向けて、人や業務を管理するマネジメント能力を高める。 | <ul style="list-style-type: none">・ マネジメント能力向上研修の実施・ 危機管理能力養成研修の実施・ 勤務評定制度における評定者訓練の実施・ メンタルヘルス研修の実施 |

◆ 職務遂行能力の向上

| 説 明 | 具体的方策 |
|---------------------------------------|---|
| 複雑化、多様化する日常業務を的確に遂行していくための、知識、技術を高める。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 法令知識研修の実施 ・ 文書実務研修の実施 ・ 財務知識研修の実施 ・ 専門能力養成研修の実施 ・ 行政実務実践研修 ・ 事例検討会、事務マニュアル作成等 (職場研修にて) |

◆ 対人関係能力の向上

| 説 明 | 具体的方策 |
|---|---|
| 市民との関係の中で、また職場の中で相互の主張を正確に伝え合い、良好な人間関係を築く能力を養う。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 接遇研修の実施 ・ コミュニケーション能力向上研修の実施 |

4 任用制度

(1) 採用制度

《新たな行政需要に対応するための多様な人材の確保》

高度化・複雑化する行政需要に対応するためには、知識はもとより公務員としての意欲と情熱を持った人材が望まれている。そのような人材を広く、そして厚く集めるため、牛久市が真に必要とする人材像を明確にするとともに、採用試験制度の見直しを図りながら、多様な人材の確保に努める。

①求める人材像や仕事の内容に関する積極的な情報の発信

有能な人材を広く厚く集めるため、志望者に対して牛久市が真に求める人材像について明確に伝えていくとともに、受験者が採用された後の職業生活を現実的にイメージできる各職務内容の具体的な情報の積極的な発信を実施する。

【具体的な方策】

- ・ 「牛久市役所職場説明会・見学会」の開催
- ・ 「牛久市の求める人材像」について情報発信
- ・ 職員の職務内容についての情報発信
- ・ インターネットでの採用試験情報の配信と試験申込受付の実施

②人物重視の試験制度の確立

職員採用にあたっては、これまでも一般的知識・専門的知識についての筆記試

験の成績のみにとらわれず、公務に対する意欲・意識を重視した人物重視の採用を行ってきたところであるが、今後より多面的で的確な人物評価を実施するため、試験官の選定を工夫するとともに、内容の充実を図る。

【具体的な方策】

- ・ 集団討論、個別面接等の重視
- ・ 試験官への民間人等の起用

③多面的な採用方法の導入

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た職員採用を実施する。

また、高齢化、国際化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る。こうした雇用をめぐる社会変化に対応しつつ、地方分権の進展と市民ニーズの多様化に伴う行政需要に対応するための人材の確保を図っていく。

【具体的な方策】

- ・ 受験資格の緩和、見直し
- ・ 専門的技能を有する人材の採用
- ・ 再任用制度の活用

(2) 異動制度

《適性や意欲を尊重した人事配置の実現による潜在能力の開発と活用》

異動は、職員の潜在能力を開発するとともに、開発された能力を活用するための場を提供する機会である。そこで、新規採用後の能力開発期においては、多様な職場を経験することによって、様々な分野の基礎的な能力を養成するとともに、自己の適性や特性を見出すための機会を設けるものとする。

そしてその後は、できる限り本人の適性や意欲を尊重した、本人の得意とする分野への人事配置により、より高度な専門的知識や技術の習得と、潜在能力を発揮することができるようにする。

①経歴管理（ジョブローテーション）システム※10の導入

長期的な視点からの人材育成を図るため、入庁からの約10年程度を目途として、各分野の業務や多くの職場をバランスよく経験させること（ジョブローテーションの実施）により、各分野の基礎的な能力を養成する。

【具体的な方策】

- ・ ジョブローテーション期間における企画立案・内部管理等の各部門と事業実施

主体

- ・ 対外交渉部門との相互異動

②本人の希望を尊重した異動の実現

職員のモチベーションを保つ上で、本人の希望や意欲を尊重した人事配置は重要であり、これまでににおいても職員意向アンケート調査を実施してきたところである。しかしながら、今後はさらに職員のチャレンジ精神と、適性や能力が最大限発揮できるよう、広く職員の意向を捉える機会を拡充する。

【具体的な方策】

- ・ 自己申告制度（職員アンケートの調書）の内容充実
- ・ 特定の職階における自発的異動制度（職員F A制度）の導入
- ・ 面談による意向把握制度の確立
- ・ 特定業務における庁内公募制の導入

③男女共同参画の理念に基づく人事配置の実施

従前の人事配置の中では、性別による職場適性という考え方のもと、男女比が大きく偏った職場が存在したことは否定できない。しかしながら、今後は、そのような固定観念を排し、男女共同参画の理念に基づき、意欲と能力を尊重した男女の性別にとらわれない人事配置を実施する。

(3) 昇任制度

《能力と実績を重視する昇任制度の確立》

昇任管理は、仕事への動機付けに関して大きな役割を果たすものであり、公平、公正に実施されなければならない。このため、これまで以上に職員が納得でき、信頼できるものとなるよう、基準の明確化を図るとともに、能力と実績を重視する昇任制度の確立を図る。

①昇任要件基準の明確化

不明確な昇任基準は、職員の仕事への意欲をそぐものであり、結果的に市民への行政サービスの低下につながりかねない。したがって、昇任要件基準の明確化を図り、公平、公正な昇任管理を実現する。

【具体的な方策】

- ・ 恣意を排した勤務評定制度の確立
- ・ 研修制度との連携による昇任資格要件の設定
- ・ 昇任試験制度の導入

②希望降任制度の導入

管理監督職においてその職責が著しく増大している現況の中で、身体的・精神的に苦痛を感じる場合や、家庭の事情等によりその職責を果たすことが困難な場合に、管理職員自らが降任を希望した場合における取扱いについて制度化し、職員の職務に対する希望の尊重と、個人の能力と意欲に応じた任用を行うことにより、組織の活性化を図る。

③複線型人事管理制度※11の確立

地方分権時代の到来と社会情勢の複雑化により、それぞれの職務分野における行政需要の高度化・複雑化に対応した専門的な能力を有する職員の育成が重要になってきている。このような社会的な要請に対応するためには、既存の総合職制度のほか、専門的な特定分野についての調査研究・企画立案を担うべき専門職制度及び、総合職・専門職をサポートする一般職制度を導入する必要がある。

このため、従来単線型人事管理制度の見直しを行ない、役割の明確化を図ることで個人の能力を最大限発揮できるような複線型人事管理制度の導入を図る。

5 勤務評定制度

《目的志向と能力開発につながる評価制度の確立》

勤務評定は、ややもすると差をつけて選別することが目的化されるが、牛久市では、人材育成を主眼とした能力開発のためのツールとして活用するものとする。

すなわち、あらかじめ決められた基準と照らし合わせて、職員一人ひとりの行動を観察し、その人のどこが優れ、どこが劣っているのかを分析し、その結果を個人にフィードバックすることで、能力開発につなげようとするものである。

①行動に着目するコンピテンシーによる合理的な評価の実施

コンピテンシーとは、1970年代に米国の心理学者マクレランドが最初に提唱した概念であり、高い業績を達成するための行動特性と定義されている。

人を正しく評価するためには、複数の角度から多面的にその人の行動を見る必要があるが、勤務評定は、一般的に態度（仕事を行う執務態度）、能力（個人の保有能力）、業績（仕事の成果）の3つの視点からの評価が実施されている。

しかしながら、個人が成果を上げるためには、保有する能力とともに、「人間的魅力」、「表現力」、「人の心を掴む能力」などが必要であり、牛久市ではそのような観点から、態度、能力の評価にコンピテンシー評価を導入し、成果をあげるための基本的行動（＝コンピテンシー）を対象とした客観的な評価を実施する。

【具体的な方策】

- ・ 階層別に必要なコンピテンシーの提示
- ・ コンピテンシーと照らし合わせた絶対評価の実施

②個人の能力開発ツールとしての活用

コンピテンシーは、「どのような教育が必要であるか」を知るための情報収集ツールとなり、コンピテンシーを導入した勤務評定制度は、システム自体がOJTでの人材育成を促進する機能を有している。そこで、勤務評定制度の運用に関しては、被評価者による自己評価と、評価者による被評価者との面談指導の実施により、自己評価と評価者評価とのギャップや評価内容についてのフィードバックを実施する。

また、能力開発ツールとしてより正確な情報を整理できる仕組みの構築を研究する。

【具体的な方策】

- ・ 被評価者による自己評価の実施
- ・ 面談指導の実施
- ・ 360度評価の研究

6 人材育成の職場風土づくり

(1) 職員の役割

職員の能力を開発し、公務能率を向上させることは、牛久市の公益を増進するために欠くことのできない条件であると同時に、職員自身の利益でもある。職員は、職業人としての責務として自ら自発的に能力を高めるための自己啓発に努めなければならない。

(2) 管理監督者の役割

管理監督者は、人材育成を推進する上での自身の役割を十分認識しなければならない。

仕事に関する能力を開発・向上させる場として、職場ほど重要なものはなく、職員が意欲と問題意識をもって仕事に取り組み、加えて上司からの適切な指導・助言が与えられるならば、これに勝る能力開発の機会はありません。したがって、自身が率先して自己啓発に努めることは勿論のこと、常に部下が意欲を持って取り組むために、目標水準の提示等部下への動機付けと、OJTの実践、及び職場内における創造的なコミュニケーションの場の提供は、管理監督者に課せられた職務として実践しなければならない。

(3) 人事部門の役割

人事部門の第一の役割は、人材育成を推進する事務局として、人材育成の進捗管理を行うとともに、職員や各職場で実施される人材育成活動の積極的な支援にある。したがって、個人の自己啓発や職場におけるOJT活動等が、円滑かつ効果的に実践されるよう、執務環境を整えることは勿論のこと、人事制度全般について人材育成の視

点からの再構築を図らなければならない。

また、職場研修を補完するものとして、各職場に共通する内容の職場外研修の実施主体となることも人事部門の大切な役割の一つであり、時代やニーズに即した効果的な研修を実施しなければならない。

- ※1 牛久市行政評価システム
牛久市の行政活動の目標を「数値化」により設定し、その達成状況を評価する仕組みのこと。
- ※2 第3次行政改革大綱
平成14年4月に策定した牛久市の行政改革推進のための指針。
- ※3 マネジメント能力
コスト意識に基づいて、企業経営方式で部下を管理する能力。(経営管理能力)
- ※4 Off J T
オフ・ザ・ジョブ・トレーニングの略語。集合研修、講義、セミナー・研修会等への参加により職員の知識・能力を高める職員訓練の方法をいう。
- ※5 O J T
オン・ザ・ジョブ・トレーニングの略語。実際の職場に配置して、実務を分担することを通じて仕事の遂行能力や要領を習得させる職員訓練をいう。
- ※6 庁内イントラネット
庁内でコンピューターやプリンタ・サーバー等を高速広帯域回線で結んだネットワークのこと。
- ※7 トワイライトセミナー
時間外にグループごとに行なう自主研修のこと。
- ※8 プリセプター制度
上司による部下への個別指導(1対1の指導)を行なう制度のこと。
- ※9 N P O組織
ノン・プロフィット・オーガニゼーション(非営利団体)の略語。営利を目的としない公共的な活動を行なう市民活動団体。
- ※10 経歴管理(ジョブローテーション)システム
新規採用職員について、採用から約10年程度を目途として、各分野の業務や多くの職場をバランスよく経験させるシステムのこと。
- ※11 複線型人事管理制度
既存の昇任制度のほか、専門的な特定分野等における昇任制度を確立し、単線型の人事管理制度を複線型の人事管理制度とすること。