

第5節 職員の人材育成と能力開発

1 現況と課題

- (1) 本町職員の年齢構成では、今後数年間で職員の職員の大量退職を迎えることになり、これまで以上に職員の能力開発や人材育成を通じた組織の活性化が必要となっています。そのため、職務や業績に見合った処遇や配置を行うことの重要性を考慮した、より適正かつ円滑に機能する信頼性の高い人事制度を導入するとともに職員の研修が必要になります。

2 基本方針

職員の能力開発と住民から信頼される職員像を実現するため、適正かつ円滑に機能する人事評価制度を導入し、人材育成に努めます。

3 施策の内容

- (1) 人材育成と能力開発
- ①職務遂行過程において発揮された能力を把握する「能力評価」と、組織目標の推進や日々の仕事の積み重ねを評価する「業績評価」、組織人として持つべき意識や意欲を評価する「勤務態度評価」を3本柱とする人事評価制度の構築を行います。
 - ②職員が職務を遂行する上で、能力向上を図るための研修や、町民に信頼され親しまれる行政をめざし、マナーアップの取組みに努めます。
 - ③職員の健康保持および増進を図るための研修を行います。
 - ④職員の縦割り意識をなくし様々な施策運営に対し職員からの提案、提言を積極的に採用することで、コミュニケーションを図りながら各課間の連携を深め組織の活性化を図ります。

4 計画事業

- ①人事評価制度導入
- ②人材育成と能力開発のための職員研修
- ③市町村研修所による職員研修