

# 春日井市人材育成基本方針

～進化する職員を目指して～



春日井市

## はじめに

地方分権の更なる進展や、人口減少時代への転換など、行政を取り巻く環境は大きく変化しており、地方自治体の職員には限られた人員や労働時間のもとで市民サービスの質の向上を図る、いわゆる「働き方改革」が求められています。こうした状況の中、平成31年2月に策定した春日井市行政運営基本方針では、労働生産性向上を図るため、業務の効率化や情報の利活用等に取り組み、職員の能力開発と意識改革を推進することとしています。

「春日井市人材育成基本方針」は、その時代に求められる職員の能力開発の方向性を示すものとして平成25年4月に改訂しましたが、改訂から7年が経過し、人口減少時代を乗り越えられる人材の育成が重要であることから、内容の見直しをすることとしました。

日頃から、職員の皆さんには市役所は「市民のための最大のサービス会社」でなくてはならないことを伝えてきました。そしてその要となるのは組織であり、職員です。

各世代・各分野の職員が春日井市に愛着を持ち、「市民目線」、「広域的視点」から考え、暮らしやすさと幸せをつなぐまちづくりに向けて積極的に取り組んでいくことが必要です。

この「春日井市人材育成基本方針」は、市の職員として望ましい職員像を示し、人材育成とそれに伴う人事制度等の改革の方向性を示すものです。

職位や年齢に関わらず、全ての職員が内容を理解し、能力開発や意識改革に積極的に取り組んでいくことを期待します。

令和2年3月

春日井市長 伊藤 太

## 春日井市人材育成基本方針 目次

I	人材育成の目的	1
II	人材育成の方向	2
	1 望ましい職員像	2
	2 求められる意識、能力	3
III	人材育成の方策	6
	1 人事・評価制度に関する取組	6
	2 研修に関する取組	9
	3 職場環境に関する取組	13
IV	人材育成の実施に向けての役割	16
	1 管理監督者の役割	16
	2 一般職員の役割	16
	3 人材育成部門の役割	16
	〈資料編 「人材育成に関するアンケート調査」結果〉	18

## I 人材育成の目的

人口減少や少子高齢化の進展とともに行政課題がますます複雑化するなど、行政を取り巻く環境は大きく変化しています。

今後、ますます生産年齢人口は減少していく中、税収減少が見込まれる一方で、高齢化率の増加による社会保障費の負担が増える等、市の財政状況は厳しくなっていくことが予想されます。

併せて、育児や介護との両立等、働き手への要求も多様化していることから、これまでのような人材の確保は困難になり、職員数も減少していくことが考えられます。市においても、限られた人員や労働時間のもとで、市民サービスの質の向上を図る、いわゆる「働き方改革」が求められています。

平成31年2月に策定された春日井市行政運営基本方針では、限られた資源（ヒト・モノ・カネ）を有効活用し、市民満足度の向上と持続可能な行政運営を行うために人材、組織、働き方の3つの観点からの労働生産性の向上に向けた方針が示されました。

モノやカネは一定であるのに対し、ヒトの能力と意欲は無限であり、これらをどれだけ引き出すかによって、発揮される自治体の力が大きくも小さくもなります。このため、複雑化していく行政課題に対応できる労働生産性の高い職員の育成が非常に重要になってきます。

職員に対し労働生産性向上、広域的視点等の意識付けをするとともに、業務効率化、情報利活用等、新たな能力開発を推進し、人口減少時代を乗り越えられるスマートな人材を育成するための方向を示すものとして、この人材育成基本方針を改訂します。

## Ⅱ 人材育成の方向

### 1 望ましい職員像

地方分権が進み、市町村が自らの意思のもとに多様化する地域の課題を解決していかなければなりません。市民の期待に応え、市民の立場に立ったサービスを提供することが求められています。市民の多種多様な要求に対し、限られた財源を有効に活用し、最大限の効果をあげることが重要です。これからの春日井市の行政に携わる職員として、常に進化していくことのできる職員が望まれます。

そこで、春日井市職員として望ましい職員像を次のキャッチフレーズにしました。

も ー っ と  
私たち職員は **Motto** 進化します！

- ① **か** すがい市民とともに**信化**します！（市民との協働・信頼関係）
- ② **す** マートな自治体経営を目指し**新化**します！（経営感覚）
- ③ **が** ッツと使命感を忘れずに**心化**します！（やる気・チャレンジ精神）
- ④ **い** つも新発想！私たちは**伸化**し続けます！（先見性・改善意識）

※*Motto*…日本語で「もっと（一層）」、英語で「モットー（座右の銘）」

## 2 求められる意識、能力

### か すがい市民とともに信化します

#### ① 市民との協働・信頼関係

私たち自治体職員は、住民の福祉の増進を目的として地方行政に従事していることはいうまでもありません。これからは、今以上に市民感覚を備える必要があります。市民が何を望んでいるか、どこに問題があるのか、といった様々な要求に対し、市民の立場に立って考え、市民とともに解決していく意識、感覚が求められます。市民と同じ目線に対応できる職員、市民に信頼される職員が望まれます。

〈意識〉 市民との相互理解を深め、知恵を出し合い、ともに責任を持って行動する意識

〈能力〉

- ・ コミュニケーション能力
- ・ 説明、交渉能力
- ・ 決断、折衝能力

### す マートな自治体経営を目指し新化します

#### ② 経営感覚

限りある財源や人的資源を効率的に活用するとともに、経営感覚を持ち、刻々と変化する社会情勢を的確に捉え、長期的なビジョンで春日井市の未来を見据えていくことが重要です。「役所の常識」にとらわれない新しい感覚を持った職員が望まれます。

〈意識〉 長期的な経営戦略のもと、時のニーズをつかみ効果的な行政経営を追求するとともに、業務の量的・質的向上を図り、労働生産性を向上させる意識

〈能力〉

- ・ 創意、改善能力
- ・ マネジメント能力
- ・ 情報収集・分析能力
- ・ 業務効率化能力

## が ツツと使命感を忘れずに心化します

### ③ やる気・チャレンジ精神

常に自分たちの使命を忘れずに、困難に立ち向かい、意欲を持って職務を遂行していくことが必要です。失敗を恐れず、困難なことにも果敢にチャレンジしていく強い心を持った職員が望まれます。

〈意識〉 常に問題意識を持ち、何ごとにも積極的にチャレンジし、自らの能力を高めようとする意識

〈能力〉

- ・ 自己改革能力
- ・ 指導・育成能力

## い つも新発想！私たちは伸化し続けます

### ④ 先見性・改善意識

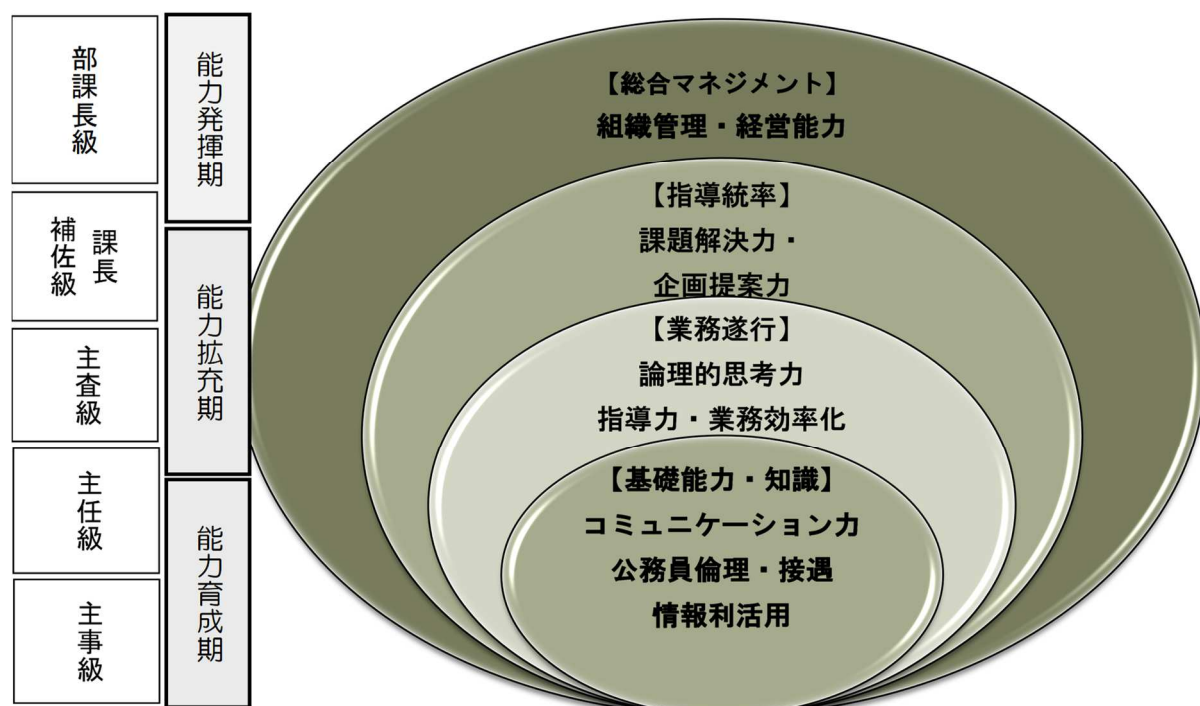
従来のやり方、考え方にとらわれることなく、柔軟な発想や創意工夫で市民に対する行政サービスを提供していくことも必要です。職員一人ひとりが望ましい職員を目指し、自己研鑽に励み、自己実現に向けて意欲的に職務を遂行していくことが求められます。自己の能力を伸ばしていこうと取り組む職員が望まれます。

〈意識〉 他部局、周辺自治体等との連携を想定する広域的視点を持ち、時代の流れを読み、変化や新たな情勢に対応していく意識

〈能力〉

- ・ 企画、計画能力
- ・ 未来展望能力
- ・ 課題発見、解決能力
- ・ 情報利活用能力

# 人材育成の全体像



- ①市民との協働・信頼関係    ②経営感覚  
③やる気・チャレンジ精神    ④先見性・改善意識

## 1 人事・評価制度に関する取組

- (1) 人事制度に関する取組
  - ア エキスパート制度とキャリアデザイン
  - イ 異職種交流制度
  - ウ 自己申告制度
  - エ 希望昇任制度（調査・研究）
  - オ 希望降任制度
  - カ 60歳以上職員の働く意欲向上（調査・研究）
- (2) 人事評価システムの適正な運用
  - ア 目標管理（評価）制度
  - イ 育成型能力評価制度
  - ウ 昇任試験制度（調査・研究）

## 2 研修に関する取組

- (1) 研修体系及び研修内容の見直し
- (2) 選択型研修の実施
- (3) 政策形成研修の充実
- (4) キャリアデザイン研修の実施
- (5) ICT利活用推進研修の実施
- (6) 弁護士による法務研修の実施
- (7) 部局単位での研修の実施
- (8) 自己啓発への支援（調査・研究）
- (9) 自主研究グループ等への支援
- (10) 派遣研修の充実
- (11) 研修効果の測定（調査・研究）
- (12) 資格取得への支援（調査・研究）

## 3 職場環境に関する取組

- (1) 管理職の能力向上・意識改革の推進
- (2) OJTの実践
- (3) 組織及び職場の使命・目標の明確化
- (4) 健康管理
- (5) 育児休業等長期休業からの復帰支援（在宅勤務の調査・研究）
- (6) 職場風土づくり
- (7) ICT利活用
- (8) ワーク・ライフ・バランスの推進



### Ⅲ 人材育成の方策

#### 1 人事・評価制度に関する取組

効果的で効率的な行政経営のためには、職員が自らの持つ能力や経験を最大限に発揮することが重要です。職員が自己の適性を見出し、能力を伸ばしていくための、人材育成と結びつけた人事制度や、能力を存分に発揮し、業績をあげた職員を公正・公平に評価し、任用や給与等の処遇に反映させ、能力向上や意欲の高揚を導くための評価制度を構築します。こうした人事・評価制度を築くことで、人材を育成し、有効活用するための環境を制度面から整えます。

##### (1) 人事制度に関する取組

#### ア エキスパート制度とキャリアデザイン

地方分権の進展や市民ニーズの多様化などにより、より専門的な知識が必要とされるため、特定の分野で高度な知識と経験を必要とする職員を育成することが重視されています。こうした専門職員（エキスパート）の登録を、これまでの税務、福祉部門に加え、技術職員にも対象を拡大し、効果的かつ効率的な行政運営を図ります。

また、一定期間に複数の職場、職務を経験して自己の適性や可能性を発見し、自分の能力を十分に発揮するために自己のシナリオを描いていける制度として充実を図ります。

##### 効果

- ・ 高度な専門性を持った職員、資格を必要とする職員及び多方面で活躍できる職員など多様な人材を確保することができる。
- ・ 適材適所の人員配置により効果的かつ効率的な業務執行ができる。
- ・ 職員自らの責任による進路の選択が可能となる。
- ・ 自己の適性にあった業務に携わり、その能力を十分に発揮することで、職務への意欲を高めることができる。

#### イ 異職種交流制度

技術職、消防職、保育職及び労務職の職員が、ある一定期間、事務職として職務に就いたり、事務職が自己の技術を生かして技術職の職務に就くなど、異職種での人事交流の充実を図ります。

**効果**

- ・ 職員の志向を異職種にまで広げることにより、幅広い視野と知識、能力を身につけることができる。
- ・ 職員が自己の適性を確認でき、それを職務上で発揮する可能性が広がるので、高い意欲を持つことができる。

**ウ 自己申告制度**

キャリアデザイン及び異職種交流制度の運用を図るため、自己申告の制度を活用します。

**効果**

- ・ 各人事制度に対応できる自己申告制度を導入することにより、それぞれの制度が複合的かつスムーズに運用できるようになる。

**エ 希望昇任制度（調査・研究）**

特定のポストへ昇任できる試験を実施し、職員の希望により受験できる制度の導入について研究します。

**効果**

- ・ 職員のやる気をかたちにして、それを組織に反映させることができる。

**オ 希望降任制度**

職員の希望により降任を可能とする制度を活用し、職員の勤労意欲の向上及び組織の活性化を図ります。

**効果**

- ・ 健康や精神面で不安を訴える職員に適切な職場を提供し、効果的に人材を活用することができる。

**カ 60歳以上職員の働く意欲向上（調査・研究）**

定年延長を見据え、60歳以上職員の意欲向上の方策について調査・研究します。

**効果**

- ・ 高齢の職員が意欲を持ってイキイキと働くことが期待できる。
- ・ 個人の体力や事情に合わせた働き方を可能にする。

## (2) 人事評価システムの適正な運用

### ア 目標管理（評価）制度

上司と部下が、面接を重ねるなかで目的を共有し、期待される業績に基づきそれぞれの責任分野と目標を定め、この目標達成を目指して業務を遂行し、目標の難易度と達成度で個々の職員の業績を評価する制度として充実を図ります。

また、能力評価と併せて職員の処遇に反映させます。

#### 効果

- ・ 組織目標を達成させるための一つのツールとして個人目標を設定することで、個人目標の達成度が組織目標の達成度に直接結びつき、個人の職務に対する意欲を高めることができる。
- ・ 目標の達成度を明らかにし、職員個人にフィードバックすることで、今後の業務遂行や能力開発に生かすことができる。
- ・ 上司とともに検証することで、お互いのコミュニケーションの場を確保し、職場環境を改善することが期待できる。
- ・ 評価結果を処遇に反映させることによりモチベーションの向上及び人材の育成に活用できる。

### イ 育成型能力評価制度

職員の能力開発と資質の向上及び能力の有効活用のため、勤務態度や職務に対する意欲等をコンピテンシー（行動特性）の手法により評価する制度として充実を図ります。

また、再任用職員及び会計年度任用職員に対しても評価を実施します。

#### 効果

- ・ 目標管理制度では測ることのできない能力や成果を評価することにより、普段の職務に対する職員の意欲をより一層高めることができる。
- ・ 全ての職員に対し、より公正・公平な評価をすることが可能となる。

### ウ 昇任試験制度（調査・研究）

管理職等への昇任については、一定の資格を有する職員及び昇任を希望する職員に対して昇任試験の実施に向けて研究します。

#### 効果

- ・ 昇任基準が明確になり、公正性・公平性が確保される。
- ・ 昇任における透明性を図ることにより、職員のやる気を促すことができる。
- ・ 自己啓発の契機となり、より一層の能力開発が期待できる。

## 2 研修に関する取組

従来、能力開発といえば研修が主な方法でした。しかし、職員全員に平等に実施していることから、必ずしも職員一人ひとりの適性や能力に適合したものではなく、義務として受動的に参加している場合が少なくありません。人材育成基本方針を改訂するにあたり、人事制度や人事評価システムの運用にあわせ、より能動的で主体的に学習できる研修制度を導入し、学習意欲が持て、効果的な研修が実施できるよう取り組んでいきます。

### (1) 研修体系及び研修内容の見直し

人事制度や人事評価システムの運用にあわせて、研修体系及び研修内容を年度ごとに見直します。

#### 効果

- ・ 人事制度や人事評価システムの運用にあわせ、効果的で効率的な研修の実施が可能となる。

### (2) 選択型研修の実施

エキスパート制度の実施とともに、職員一人ひとりの志向や適性にあわせた能力開発や技量向上が必要になります。そこで、自らが必要とする研修メニューを選択して受講できる「選択型研修」の充実を図ります。

#### 効果

- ・ 職員が自らの志向や適性にあわせて受講するので、効果的な研修を実施することができる。
- ・ 職員自らが研修メニューを選択するので、意欲的に研修を受講することができる。

### (3) 政策形成研修の充実

時のニーズをつかみ、社会変化に対応しながら効果的で効率的な行政経営を行うために必要な「政策形成能力」を開発、育成していくための研修の充実を図ります。

#### 効果

- ・ 政策形成に関する基礎知識や技術・技能が修得できる。
- ・ 政策形成能力の更なる開発、育成が期待できる。

#### (4) キャリアデザイン研修の実施

エキスパート制度の運用にあたり、一人ひとりの職員がどのようなコースを選び、自己の能力を最大限発揮していくかをデザインしていくことが重要になってきます。職員が自己適性を見極め、さらなる能力開発を進め、キャリア形成を行うことができるよう、キャリアデザイン研修の充実を図ります。

##### 効果

- ・ エキスパート制度を円滑に行うことができるようになる。
- ・ 自己進路の決定をスムーズに行うことができる。

#### (5) ICT利活用推進研修の実施

データ分析や市民の利便性向上のための手法として、ICTやGIS等の最新技術等についての見識を深めます。

また、限られた人員と労働時間の中で最大限の効果を出せるよう、既存業務の見直しや業務フロー作成等の研修を併せて実施します。

##### 効果

- ・ ICTやデータ分析の活用方法が修得できる。
- ・ 業務の見直しや手順作成の手法が修得できる。

#### (6) 弁護士による法務研修の実施

職員一人ひとりが法令を的確に解釈・運用し、また、政策の実現のために企画・立法する（政策法務）能力が身に付けられるよう、庁内の弁護士による法務研修を実施します。

##### 効果

- ・ 法務に関する知識及び能力が修得できる。
- ・ 行政運営上の課題や多様化する市民ニーズに迅速かつ適切に対応することができる。

#### (7) 部局単位での研修の実施

現在の職務に必要な知識・情報の共有のため、さらに専門的な知識・技能の効率的な取得のため、部局単位での研修に積極的に外部研修を活用していきます。

効果

- ・ 部局の中で計画的に研修を実施することにより、効率的な知識や技能の修得が期待できる。
- ・ 部局単位で研修を実施するため、研修や人材育成に対する職場での理解が深まる。

(8) 自己啓発への支援（調査、研究）

職員が積極的に自己啓発に取り組むことは、能力開発、能力育成を効果的に行うのに有効です。従来の通信教育やe-ラーニングに加え、様々な方法での自己啓発の支援について調査、研究していきます。

また、修学部分休業及び自己啓発等休業制度を活用し、職員が主体的に学習できる体制の充実を図ります。

効果

- ・ 自己啓発に取り組もうとすることで、能力向上への意欲を高めることができる。
- ・ 意欲ある職員が自己啓発に取り組むので、より一層の研修効果が期待できる。
- ・ 職員が主体的に学習する風土づくりができる。

(9) 自主研究グループ等への支援

職員が自発的に知識や能力を身に付けたいという意欲を伸ばすため、様々な方法で自主研究グループ等への支援を行います。

効果

- ・ 職員の能力向上への意欲を高めることができる。
- ・ 職員が知識や能力を身に付けることができる。
- ・ 職員が主体的に学習する風土づくりができる。

(10) 派遣研修の充実

現在の業務に必要な知識の修得と新しい知識や情報を収集するため、現在行っている派遣研修に加え、他団体に職員を派遣する職員交流制度の導入を図っていきます。また、大学が実施する先進的な研究分野で市の施策にマッチするものに参加することにより、見識の広い職員の育成を図っていきます。

効果

- ・ 現行の職務では身につけることが難しい能力開発や幅広い考え方を修得することが期待できる。
- ・ 外部とのネットワークを築くことにより、幅広く多くの情報を収集することができる。

(11) 研修効果の測定（調査・研究）

研修を受け、自己の能力を伸ばすこと、新しい知識を得ることは大切なことですが、それを職場に還元し、仕事に活かしていくことが重要であるため、研修効果の測定・評価方法を研究します。

効果

- ・ 効果測定の結果を研修の企画や内容の見直しにつなげることができ、より効果的な人材育成ができる。

(12) 資格取得への支援（調査・研究）

業務に必要な資格を取得するための支援方法について調査、研究します。

効果

- ・ 法令上又は、業務上必要な資格を持つ職員の増加が期待できる。

### 3 職場環境に関する取組

職場環境は人材育成と密接な関係があります。職員全員が目標を共有し、活発に議論し、互いに切磋琢磨し合う活気のある職場は、職員に自発的に学ぼうとする意欲を促し、能力開発に重要な役割を果たします。

#### (1) 管理職の能力向上・意識改革の推進

個々の職員の個性、健康状態等を把握して仕事配分を行うなど、円滑で効率的な職場運営を図るため、管理職のマネジメント能力、リーダーシップ・指導育成能力を高める研修の充実を図ります。

##### 効果

- ・ 人材育成における役割の重要性を認識し、職員の能力を引き出すことができる。
- ・ 個々の職員の個性、能力及び勤務状態を把握し、より適正な評価をすることにより、職員の意欲を高めることができる。
- ・ 働きやすい職場づくり、職場風土の改善につながる。

#### (2) OJTの実践・強化

職場での経験は個人の能力や成長に果たす役割が非常に大きく、日常の職務を通じて個別指導を実施することは、人材育成にとって非常に効果的といえます。特に新任期にどれだけやる気を持続させ、仕事に対する意識・意欲を高められるかが重要であるため、新規採用職員に指導者をつけ、きめ細かな指導を実施し、OJTの実践・強化を進めます。

また、従来から職場研修として第6部研修が実施されてきたところですが、より一層内容の充実を図ります。

##### 効果

- ・ 仕事を通じたアドバイス・指導により、業務に直結した技術及び能力を向上することができる。
- ・ 個別指導により、職員の個性や能力に応じた育成を図ることができる。

#### (3) 組織及び職場の使命・目標の明確化

組織及び職場全体の使命達成に向けて目標を設定し、組織及び職場の使命・目標の明確化並びに職員間での共有化の充実を図ります。



#### 効果

- ・ 仕事への参画意識を向上させ、職務に対する職員一人ひとりの役割と重要性を認識させることができる。
- ・ 明確な目標を掲げて取り組むことにより、挑戦意欲の高い活性化した職場づくりを実現できる。
- ・ 達成感を味わうことで、仕事へのやる気を起こさせることができる。

#### (4) 健康管理

職員が心身ともに健康な状態で仕事に取り組めるよう、産業医による職員健康管理支援及びメンタルヘルス対策の充実を図ります。

また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントの発生しにくい風通しの良い職場環境をつくるなど、総合的なハラスメント対策を実施します。

#### 効果

- ・ 職員がその能力を十分に発揮し、のびのびと仕事に取り組むことができる。
- ・ 働きやすい職場づくり、職場風土の改善につながる。

#### (5) 育児休業等長期休業からの復帰支援

育児休業等の長期休業者に、休業中から職場や業務に関する情報を提供するなどの支援体制を整えます。

また、メンタルヘルスの不調による退職者の復帰に関しては、職場復帰支援制度を活用し、職場へのスムーズな復帰支援の充実を図ります。

さらに、新たな復帰支援策として、在宅勤務について調査・研究します。

#### 効果

- ・ 円滑な職場復帰が可能となり、職員が安心して働き続けることができる。
- ・ 働きやすい職場づくり、職場風土の改善につながる。

#### (6) 職場風土づくり

業務改善運動、プロジェクト活動及び職員提案等の実施により、職員が自主的に課題に取り組む職場風土づくりを展開します。

#### 効果

- ・ 市民サービスの向上、能率の向上、経費の削減、収入の増加及び職場環境の改善などにつながる。
- ・ 問題意識を持って考え、創造性を発揮できる職員の育成につながる。
- ・ 業務改善の水平展開が期待できる。

### (7) ICT利活用

限られた人員や労働時間のもとで市民サービスの質の向上を図るため、職員の働き方を見直し、事業点検や業務分析により現状と課題を明確にしたうえで、ICT等の最新技術を積極的に活用します。

#### 効果

- ・ 事業点検や業務分析を通じ、課題解決に向けたプロセスの構築や作業の標準化が期待できる。
- ・ ICTを活用した機械化や電算化による一括処理により、作業時間の短縮が期待できる。

### (8) ワークライフバランスの推進

仕事、家庭生活、地域生活及び個人の自己啓発など、様々な活動について充実させることができるワークライフバランスの推進を図ります。

#### 効果

- ・ 職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働くことができる。
- ・ 職員の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間が持つことができる。

## IV 人材育成の実施に向けての役割

### 1 管理監督者の役割

管理監督者は、人材育成を具体的に実践していく上で、極めて重要な役割を担っています。管理監督者自身の取り組む姿勢は、他の職員に大きな影響を及ぼすこととなります。一人ひとりの能力、適性及び健康状態などを把握するために十分なコミュニケーションを取り、部下をよく知るように努めるとともに、組織の目標達成に向けて仕事のマネジメントを行うことが必要です。

- ・ 日常的に仕事を通して、部下を育成する（OJT）
- ・ 職員の健康管理に努める
- ・ 相互に啓発し合う職場の雰囲気づくりに努める
- ・ 職場でのマネジメント能力の向上に努める
- ・ 自己啓発を進める

### 2 一般職員の役割

人材育成は個人の意識に左右されるところが大きく、たとえ同じ訓練や教育を受けたとしても、個人の意欲と姿勢によってその効果は大きく異なることとなります。受け身の姿勢にならずに、自ら学ぼうとする意欲と業務改善を図っていくための問題意識を持って仕事に取り組むことが必要です。

- ・ 常に問題意識を持って積極的に仕事に取り組む
- ・ 自己の健康管理に努める
- ・ 相互に啓発し合う
- ・ 後輩への指導や知識・技術の継承を行う
- ・ 自己啓発に努める

### 3 人材育成部門の役割

人材育成を効果的に推進していくためには、職員一人ひとりが意欲を持つてのびのびと仕事ができるような取組を支える人材育成部門の体制整備が必要です。

- ・ 常に職員の意識や職場の状況を把握する。
- ・ 人事・評価制度、研修及び職場環境に関する取組を常に見直し、充実を図る。

## 用語説明

OJT	On the Job Training の略。上司が部下に対して、日常の仕事を通じて必要な知識、技能、態度等を指導・育成すること。職員個々の性格、能力、仕事の内容、職場環境等に応じきめ細かな個別教育を実施できるため、人材育成の中心手段とされている。
キャリアデザイン	社会や職場との関わりの中で自分の役割を考え、自分の個性や能力を十分に発揮するために自己のシナリオを描くこと。将来、どのような人材が求められるかを知り、自己実現の視点で目標を定め、行動すること。
コンピテンシー	日本では、「行動特性」と訳されることが多い。成績が優秀な人にみられる行動を分析し、その行動を具体的に掘り下げ項目化したもの。評価項目を具体化することで、評価する者の主観が入ったり、評価基準があいまいになったりせず、公正・公平な評価が可能となる。
市民との協働	協働とは、行政主導の下での市民の参加、参画ではなく、市民と行政が対等の立場で責任を共有しながら目標の達成に向けて連携すること。市民の主体性、潜在能力がより発揮できる。行政とともに住民自治を支えていこうという主体的な市民としての意識の高まりと、分権化と財政難の下で個性あるまちづくりを実現するためには、市民の信頼の獲得と市民の潜在的な能力の活用が欠かせないという行政側の認識の変化を背景としている。
ICT	Information and Communication Technology（情報通信技術）の略。 ICTを活用した機械化、電算化による一括処理により、定型的な業務や単純作業の作業時間短縮が期待できる。
GIS	Geographic Information System（地理情報システム）の略。 地理的位置を手がかりに、位置に関する情報を持ったデータを総合的に管理・加工し、視覚的に表示し、高度な分析を可能にする技術のこと。



令和2年3月改訂

発行 春日井市

編集 春日井市総務部人事課人材育成担当

〒486-8686 愛知県春日井市鳥居松町5丁目44番地

TEL 0568-85-6021 FAX 0568-83-9988

Eメール jinji@city.kasugai.lg.jp