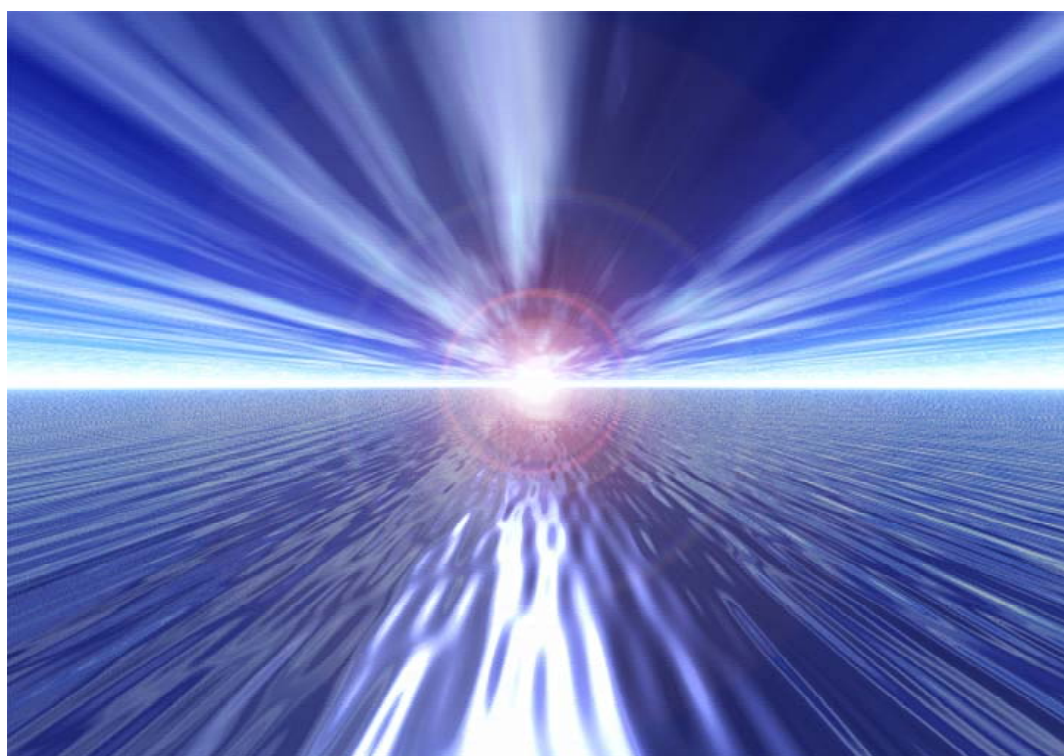


新宮町人材育成基本方針

新宮町人財未来構想



平成19年12月

新 宮 町

目 次

～新宮町人材育成基本方針体系～	1
～人材育成の概念～	2
I 人材育成基本方針策定の目的	3
II 求められる職員像	4
1 求められる職員とは	4
2 必要な意識と能力	5
III 人材育成の取り組み	7
1 取り組みの視点	7
2 具体的な取り組み	9
3 人材育成の役割分担と求められる能力	15
用語説明	16

新宮町人材育成基本方針体系

目 標

「町民とともに活躍するプロフェッショナル職員」の実現

求められる職員像

- 町民感覚 … 町民の視点で考えることができる職員
- 経営意識 … 経営の視点から柔軟な発想と先見性を持った職員
- チャレンジ精神 … 常に向上意欲と行動力をもった職員
- 町民からの信頼 … 町民に公正・誠実に対応し、信頼される職員

取 り 組 み

自ら伸ばす 職場が伸ばす 人事制度が伸ばす

1 新宮町職員研修制度の構築

- ・ キャリアデザインのサポートと選択型研修への転換
- ・ 管理監督職員のマネジメント能力の向上
- ・ OJTの強化、充実
- ・ 派遣研修、人事交流の充実
- ・ 出前講座の推進
- ・ メンタルヘルスやメンタルタフネスなど心の健康づくりの充実

2 新宮町目標管理制度の導入

- ・ 組織目標達成のためのコミュニケーション機能の充実

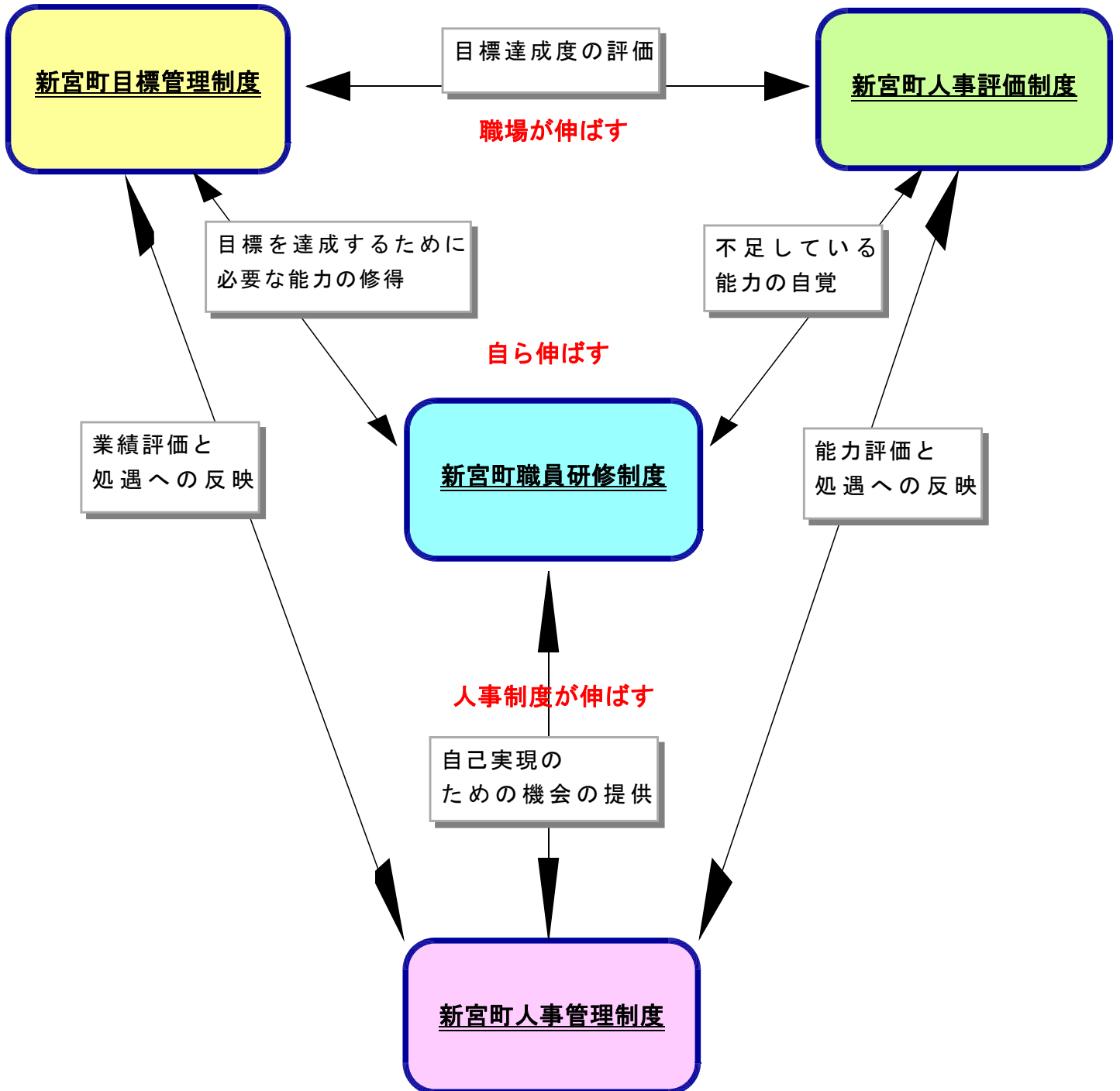
3 新宮町人事評価制度の確立

- ・ 新たな人事評価システムの導入

4 新宮町人事管理制度の構築

- ・ 人材の育成や活用を重視した人事異動制度の構築
- ・ 個人の能力・適正を見極めた人事制度導入の検討
- ・ 抜擢人事や希望降格制度の実施
- ・ 昇任試験制度の導入
- ・ 自己申告制度の充実
- ・ 柔軟な任用形態への取り組み
- ・ 成果を重視した給与制度への取り組み

【人材育成の概念】



I 人材育成基本方針策定の目的

1. これまでの人材育成

新宮町では、職員の職務に対する能力向上や意識改革を図るため、主に職員研修（自己啓発・職場研修・職場外研修等）、人事異動、昇任・昇格、勤務評定などの取り組みにより人材育成を進めてきました。この取り組みは事務的的確性・迅速性・実効性の精度を上げることを主眼に実行されたものであり、特に職員全体の職務遂行能力の向上を目的としていました。

今後は地方分権を担う職員の育成について、その基本的な考え方や方向性を示し、より計画的・総合的に人材育成を進めていく必要性があります。

2. 職員アンケートからみえる現状

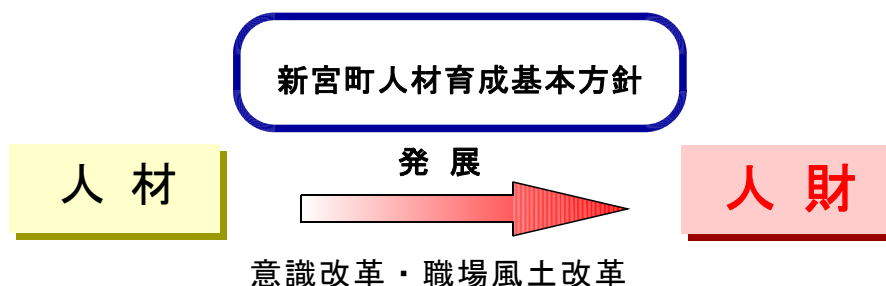
平成15年7月に実施した職員アンケートの結果では、地域社会や住民への貢献意欲があり、責任感をもって業務を遂行しているとの認識がうかがえます。

反面、計画・実行・評価・改善という組織マネジメント機能の確立と管理・監督者のコミュニケーションスキル強化が今後の課題となっています。また、勤務評定のあり方については成果や能力を反映した評価システムへの変革、研修制度構築による能力開発・自己啓発のための教育・支援体制の強化、人事異動、昇任・昇格などを体系的に管理する人事管理制度の構築を求める結果となっています。

3. 人材から人財へ

これからの新宮町は、町民が「誇りを持って住めるまち」「住んでよかったまち」を実感できるよう、積極的に住民サービスを展開していく必要があります。そのためには効率的・効果的な行政運営を担う専門知識と広い視野を持ち、意欲と能力を持った職員の育成が急務です。

このような状況に対応するために、新宮町では限られた経営資源の中で、職員は無限の可能性を発揮する「財産」とあるという認識に立ち、『新宮町職員研修制度』『新宮町目標管理制度』『新宮町人事評価制度』『新宮町人事管理制度』を4本柱とした『新宮町人材育成基本方針』（以下「方針」といいます。）を策定します。これまでの知識や技術習得を重視した『人材育成』から、磨かれた力を発揮し地域に貢献する「財産」となる『人財育成』のシステムを構築し、計画的な人材育成・主体的な能力開発を進めていきます。



Ⅱ 求められる職員像

1 求められる職員とは

第4次総合計画に掲げた「環境共生と生涯学習のまちづくりー町民が活躍できるしくみづくりー」を実現するためには、職員が常に住民の立場で考え、多様なニーズに応えることができる意識や能力を持つことが必要となります。

新宮町では、次のような職員像を目指し、人材育成を図っていきます。

町民感覚 町民の視点で考えることができる職員

町民との積極的な対話や交流によりそのニーズを的確に把握し、町民とともにまちづくりに取り組みます。

経営意識 経営の視点から柔軟な発想と先見性を持った職員

社会の動向を見極め、総合的、長期的な視点に立ち、限られた経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）を最大限に活用し、質の高い行政サービスを提供します。

チャレンジ精神 常に向上意欲と行動力を持った職員

前例や固定概念にとらわれず、常に課題意識を持ち、環境変化に応じて迅速かつ的確に行動し、解決に向け積極的にチャレンジします。

町民からの信頼 町民に公正・誠実に対応し、信頼される職員

法令に精通し職務を的確に遂行するとともに、明るく誠実な対応により、町民からの信頼を得られるように努めます。

また、積極的な情報提供に努め、説明責任を果たします。

2 必要な意識と能力

求められる職員に必要な意識と能力は次のとおりです。

意識

町 民 本 位	全体の奉仕者として常に住民福祉の向上を目指し、町民感覚を持って行動する意識
新宮町に対する愛着	新宮町を愛し、歴史・伝統・文化を学び、新宮の風土を活かしたまちづくりに貢献する意識
説明責任（アカウンタビリティ）の自覚	自ら行った判断や行為に関して、町民が納得するような説明をする責任や義務を自覚する意識
コスト・スピード意識	常に費用対効果を念頭におき、懸案事項の解決に向け、機動的に取り組む意識
情勢適応意識	急激な環境変化などに対応できるよう情報収集に努め、将来を見通しながら行動する意識
自己成長意識	あらゆる機会を捉えて能力向上を図り、自己実現のため成長していこうとする意識
チャレンジ精神	常に問題意識をもって課題を発見・解決し、困難な業務にも積極的かつ果敢に挑戦する意識

能力

コミュニケーション能力	組織内外の関係者と良好な建設的な関係を保ちつつ、協働してまちづくりを推進するために必要な折衝・交渉・調整などの能力
行政経営能力	組織の目的や目標を明確に示し、業務を管理・統制して成果をあげるとともに、その評価によって更なる課題や目標を発見できる業務管理能力 組織のメンバーが目標を達成するために必要な能力や意欲を引き出す 人財 育成能力
政策形成能力	社会環境の変化や町民ニーズに機敏に対応した政策・施策を立案・実施するとともに、その結果を評価・改善する能力

求められる職員像と要件を図表にまとめると次のとおりです。

職員像	具体的行動例	意識	能力
町民感覚	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域活動への参加 〈地域活動に積極的に参加し、地域の実情を肌で感じ、職務に活かします〉 ● 行政情報の積極的提供 〈町民に事業の情報を積極的に提供・共有し、説明責任を果たす努力をします〉 ● まちづくりの自主活動 〈新宮町の良さを発見・再認識するとともに町民とともにまちづくりの活動に取り組みます〉 	<ul style="list-style-type: none"> ● 町民本位 〈町民感覚を持って行動する意識〉 ● 新宮町に対する愛着 〈町を愛し、まちづくりに貢献する意識〉 	● コミュニケーション能力
経営意識	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営に関する知識の習得 〈町民ニーズを把握し、より質の高いサービスを提供し、コスト意識を持って時代の要請に応えます〉 ● 情報収集力と創造性の開発 〈先見性や創造性を磨き、グローバルな視点に立って新宮町の未来を描きます〉 	<ul style="list-style-type: none"> ● コスト・スピード意識 〈費用対効果を念頭におき、機動的に取り組む意識〉 ● 情報適応意識 〈情報収集に努め、将来を見通しながら行動する意識〉 	● 行政経営能力
チャレンジ精神	<ul style="list-style-type: none"> ● 問題意識を持った業務への取り組み姿勢 〈問題意識を持ち、プロセスや結果を評価しながら改革・改善に取り組みます〉 ● 知識・経験を生かした建設的意見と議論 〈勉強や経験したことを基に建設的な議論を重ね行動します〉 	<ul style="list-style-type: none"> ● チャレンジ精神 〈困難な業務にも積極的に挑戦する意識〉 ● 自己成長意識 〈自己実現のために成長していこうとする意識〉 	● 政策形成能力
町民からの信頼	<ul style="list-style-type: none"> ● 全体の奉仕者という公務意識 〈職務を的確に遂行するとともに、明るく誠実な対応に努めます〉 	<ul style="list-style-type: none"> ● 説明責任（アカウンタビリティ）の自覚 〈説明する責任や義務を自覚する意識〉 	

Ⅲ 人材育成の取り組み

1 取り組みの視点

求められる職員像を実現していくために、主体である職員、育成実践の場となる職場、そしてこれらを支えるシステムが相互に支えあうことが必要です。そこで、「自ら伸ばす」「職場が伸ばす」「人事制度が伸ばす」を三位一体として展開することで、人材育成を効果的に進めます。

1▶ 自ら伸ばす

能力開発は職員自身がその目的と必要性を理解し、実行しなければ十分な効果は期待できません。職員が行政のプロフェッショナルとしての自覚と責任を持つとともに、職員一人ひとりが成長したい、能力を高めたいという意識に立ち、やる気をもって挑戦することが必要です。

- 職員は、自分に何ができるのか、自分は何によって幸せをつかむのか、組織や町民に対し、どのような貢献ができるのかを自分自身に問いかけ、具体的に行動します。
- 職務能力向上のため、上司による指導や同僚の助言・部下の意見具申に素直に耳を傾け、何事も吸収していこうとする積極的な姿勢で仕事に取り組みます。
- 地域活動に積極的に関わり、地域の人々と接し、つながりを広げ、町民の声をより多く聴きます。

2▶ 職場が伸ばす

職場は職員の能力発揮の場であり、能力開発の場です。職場で上司と部下との互いのコミュニケーションをベースに、期待される行動や仕事の達成目標を明確にし、仕事の達成が職員の自己実現や自己成長につながる職場環境をつくります。

- 管理監督職は、職場での人材育成の中心であり、その役割はとても重要です。上司として部下を指導育成すべき責務を強く自覚し、自らの意識と行動が職員の意欲や職場の雰囲気大きく左右することを十分認識し、行動します。
- 組織の方針・目標を達成するために職員の役割を話し合うなど、職場内コミュニケーションを活発にし、仕事への参画意識を向上させ、やる気を促します。

- 上司が仕事を通じて部下を育成する※OJTが実践され、向上意欲のある職場づくりを目指します。
- 女性職員が政策形成過程に参画しやすい職場環境を作ります。また、新たな職域へ積極的に女性職員を登用することにより、その潜在能力を引き出します。

※OJT

On The Job Trainingの略。上司が仕事を通じて意図的に部下を育成する研修のことで、職場研修・職場内研修と訳されている。OJTは一般的に上司と部下のマンツーマン教育であり、部下の性格、仕事の内容、職場環境等に応じた個別教育という特徴があり、人材育成の中心手段と言われている。

OJTに対して職場外研修はOFFJT(Off The Job Training)と称される。

3 人事制度が伸ばす

人事制度を人材育成のサイクル（人材の確保・開発・活用・評価・処遇）と有機的に結びつけ、目標管理型の業務執行体制の確立と併せ、体系的に整備・運用するとともに、町民意識や社会状況の変化に対応した組織と個人の活性化を目指す人事システムを構築します。

- 現在の勤務評定制度を見直し、チャレンジする姿勢や成果を公平かつ適正に評価・処遇する新たな人事評価制度を検討していきます。
- 職員の能力や職務経験を最大限に活用する制度を整備しつつ、職員の意思を尊重して運用していきます。
- 性別を問わず、個人の能力や適性を見極め、育成することを重視した人事異動制度の構築を目指します。
- 職員が達成感ややりがいを感じることでできる機会を確保する制度を検討します。



2 具体的な取り組み

『自ら伸ばす』『職場が伸ばす』『人事制度が伸ばす』の三位一体の視点に立ち、次の4つの取り組みを重点的に進めます。

1 『新宮町職員研修制度』の構築

行政経営の目標に沿って、求める人材を育成していくためには、研修を体系的に組み立て、今までの与える研修から職員個人が自己実現のために進むべき方向を選ぶことができる選択型研修※へ変革することが重要な鍵となります。『新宮町職員研修制度』として体系づけられた研修システムを構築します。

※選択型研修

研修の受講形態を、当該者全員が受講する必須型から、自分のニーズに合致した研修を自ら選び受講する選択型に転換させ、能力開発も自己選択、自己責任に移行させるもの。

キャリアデザインのサポートと選択型研修への転換	
内容	自分の将来像を描くための <u>キャリアデザイン</u> ※のサポート、業務に必要とされる能力・技術・知識を養うための <u>自己啓発支援制度</u> ※の強化・充実、また、各階層に必要な能力段階に応じた研修メニューを提供し、職員の参加意欲を重視した選択型研修への転換を図る。
効果	<ul style="list-style-type: none"> ● 職員の成長したいという意識を喚起することができる。 ● 自己の適性や進路等を見つめる機会となる。 ● 業務に直結した能力・技術の向上を図ることができる。
果	● 一方的に与える研修から、参加型研修となることで、職員の主体性、積極性が高まる。

※キャリアデザイン



自分の個性や能力を十分に発揮し、自分の価値観や職場など社会との関わり合いの中で役割を考え、自己のシナリオを描くこと。どのような人材が今から将来において求められているかを知り、自己実現の視点をもって目標を定め行動すること。

※自己啓発支援制度

職員の自主的、自発的な能力開発活動に対して、経済的、時間的な援助や施設の提供などの支援を行うこと。




管理監督職員のマネジメント能力の向上

内容	目標に対する理解の促進、目標達成のための指導と支援のあり方、成果に対する評価の仕方など、目標を達成するためのシステムを円滑に実施するために、管理監督職員の <u>マネジメント能力</u> ※の強化を図る。
効果	<ul style="list-style-type: none">  人材育成における管理職が果たす役割の大きさを自覚することで管理職に自己啓発の必要性を認識させる。  能力や勤務実績をより正確に把握することで、適正な業務分担・管理を実現し、職員のやる気と業務効率を高めることができる。




※マネジメント能力

一般に管理、監督能力を指し、組織目標の達成に向けて推進していく能力。




OJTの強化・充実

内容	部署ごとにOJTリーダー（主幹相当職）を養成し、人材育成の中心手段であるOJTを強化する。
効果	 日常的な職務に直結し、職員個人の特性に応じたきめ細やかな個別指導が図られる。

派遣研修・人事交流の充実



内容	高度化する行政運営に的確に対応するため、他自治体・団体との人事交流や外部の専門機関への派遣研修を拡充する。また、職員の資質を向上させ、時代感覚に磨きをかけるため、民間企業で実施する研修の場に参加する等、様々な研修機会を確保する方策を検討する。
効果	<ul style="list-style-type: none">  政策形成能力の向上や高度で専門的な知識が習得できる。  人的ネットワークが形成される。  民間企業の経営感覚を行政運営に反映できる。

出前講座の推進

内容	町民への情報提供の場である出前講座を職員研修としても位置づけ、町民との意見交換の機会を増やし、地域の実情を肌で感じ、職務に活かす。
効果	<ul style="list-style-type: none">  町民の立場に立った発想が生まれる。  職員の<u>プレゼンテーション能力</u>※の向上につながる。  町民に対し情報提供を行うことにより、町政に関する理解、町民の学習機会の充実及び意識啓発を図り、開かれた行政運営が実現できる。

※プレゼンテーション能力

職場の上司や同僚に対して担当業務の内容や問題点を明確に説明したり、住民説明会で説得力豊かに話す能力。

メンタルヘルスやメンタルタフネスなど心の健康づくりの充実	
内容	<u>メンタルヘルス</u> ※対策のマニュアル化や <u>メンタルタフネス</u> ※の向上を図り、セルフケア・ラインケアなどの充実を目指す。
効果	<ul style="list-style-type: none">  早期の対応や再発防止につながる。  ストレス耐性のある職場づくりが図られる。

※メンタルヘルス




明るく活かに満ちた働きやすい職場、ストレスに強い職場を実現するために必要とされる心の健康のこと。

※メンタルタフネス

メンタルヘルスが、心の健康というアプローチに対して、メンタルタフネスは、ストレスをコントロールし、自ら士気を高め、持てる力を十分に発揮できるようにするための精神面におけるゆとり・力・強さのこと。

『新宮町目標管理制度』の導入

行政運営を組織的に行うには、計画－実行－検証・評価－改善のマネジメントサイクルで実行し、管理することが重要な鍵となります。上司や部下、関係部署とのコミュニケーション機能を重視した『新宮町目標管理制度』の導入を行います。




組織目標達成のためのコミュニケーション機能の充実	
内容	<p><u>目標管理制度</u>※（総合計画→基本計画→実施計画とリンクした目標管理）を導入し、PLAN（計画）－DO（実行）－CHECK（検証・評価）－ACTION（改善）のマネジメントサイクルで実行する制度を構築する。事業の始まりには、職場で業務分担をする際に、上司と部下との間で密接な話し合いをし、達成目標、業務内容、役割、期待する行動レベルを決定する。</p> <p>事業の終わりには、その結果について、上司とともに検証し、今後の業務遂行や能力開発に活用する。また、業務を遂行する過程においても進捗管理のため、随時または定例的に協議の場を確保する。</p>
効果	<ul style="list-style-type: none">  職員の組織活動への参加意欲が高まり、業務への主体的な取り組みが促進される。  事業の達成過程を通じて課題発見能力など、能力の向上を図ることができる。  密接な話し合いを通じ、上司と部下の信頼関係が深まる。

※目標管理制度

上司と部下が協力して共通の目的を明らかにし、その期待される成果に基づいてそれぞれの責任分野を定めるとともに、この目標により業務を遂行し、個々のメンバーの業績を評価するプロセスのことをいい、「組織目標と個人目標の融合」をねらいとする制度。





『新宮町人事評価制度』の確立

職員の職務への貢献意欲を高めるには、その職員の能力や業績に対する適正な評価が必要であり、その評価に応じて処遇すること、また、それを上司が面接等を通じ、フィードバックし、指導・育成することが重要な鍵となります。職員を活かす『新宮町人事評価制度』を確立します。

新たな人事評価システムの導入	
内容	現在の勤務評定制度を見直し、業績評価の合理的手法として目標管理制度を活用する。また、能力評価については、「特定の職務において継続的に高い成果を上げている人材が発揮している能力や行動の特性」を評価指標とした評価法の導入も検討し、評価基準の再構築を図ることで職員にわかりやすいより開かれたなシステムへの変換を目指す。
効果	<ul style="list-style-type: none">  よりオープンにし、納得性を向上させることにより、やる気を喚起し、自己改革や自己研鑽が図られる。  努力した結果に応えることで、挑戦意欲がより喚起され、町民サービスの向上が図られる。  公正で公平な処遇に反映できる。

4 『新宮町人事管理制度』の構築

職員が自己実現のために目指す姿と組織の求める人材とが融合するよう、体系的に人事管理することが重要な鍵となります。職員が達成感ややりがいを感じることでできる『新宮町人事管理制度』の構築を目指します。

人材の育成や活用を重視した人事異動制度の構築	
内容	育成の視点から採用後一定期間に多様な職場経験を計画的に積ませる育成型 <u>ジョブローテーション</u> ※の定着を図るとともに、職員のチャレンジ意欲を喚起するため、特定のポストや職場、職務に関し、職員から希望をとり、申し出のあった職員の中から審査選考を行ったうえで、当該ポスト等に配置する <u>庁内公募制</u> ※を導入する。また、計画的なジョブローテーションを可能にするため、その職員が採用から現在までどのような仕事をしてきたか、また、どのような能力・技能が身に付いているかを管理する <u>職務経歴管理システム</u> ※についても開発を進める。
効果	<ul style="list-style-type: none">  広い視野、多様な知識の習得が可能となり、バランスの取れた能力開発が図られる。  自己の適性を見出すことができる。  業務への積極的な取り組みが期待される。  職員の潜在的能力を発掘することができる。

※ジョブローテーション

育成の視点から採用後一定期間に多様な職場経験を計画的に積ませる。例えば、窓口－企画立案－事業実施部門等に職場・職務を分類し、計画的な人事配置を行う。職員の能力と適性を発見し、能力開発及び適性配置を可能とする制度。

※庁内公募制

特定のポストや職場、職務に関し、職員から希望をとり、申し出のあった職員の中から審査選考を行ったうえで、当該ポスト等に配置する制度。

※職務経歴管理システム



採用から現在まで職員が具体的にどのような仕事を経験してきたか、またどのような能力・技能が身についているかを管理する仕組み。



個人の能力・適正を見極めた人事制度導入の検討	
内容	公務員制度改革では「代表的な人事配置等を示す人材育成コースを設定し、職員に提示する」ことが考えられているが、この考え方を一歩進め、職員の個々キャリア開発の支援と専門的能力の向上を目的とした「人材育成コース」の設定を行うことが必要である。具体的には行政の各分野をいくつかのブロックに分けておき、主任主事から主査になる段階で、自分の担当する行政分野を選択することができるシステムを導入すること等が考えられる。また、特定の分野において高度な知識と経験を必要とする職員（例：技師）や資格を必要とする職員（例 保健師）には専門職コースを設けるといった、個人の能力・適正を見極めた人事制度の導入を検討する。
効果	<ul style="list-style-type: none">地方分権や規制緩和の進展等に伴う高度・専門化する行政需要に対応できる。自己の適性・能力を踏まえた、自己責任による進路の選択が可能となる。人材育成を基本とした適切な人員配置を通じて、効率的な行政運営が達成できる。

抜擢人事や希望降格制度の実施	
内容	組織の活性化を図るために、能力・業績を重視した抜擢人事や希望降格制度※を検討する。
効果	<ul style="list-style-type: none">昇格年齢の高齢化による職場の閉塞感を打破できる。挑戦する土壌が醸成される。自己の適性を再考する機会を保障し、より能力発揮できる場を提供することができる。

※希望降格制度




心身に病気を抱え、職務遂行に自信のない職員等を自己申告などにより本人の降任希望を反映させる制度。



昇任試験制度の導入	
内容	人事の公平性、透明性を確保するため、昇任試験制度を導入する。
効果	<ul style="list-style-type: none">  人事の公平性、透明性が図られ、職員の向上意欲が高まる。  挑戦意欲が高まることで、職員の自己啓発が図られ、職員の能力向上につながる。

自己申告制度の構築	
内容	現在、勤務評定の中で行っている自己申告の形態を見直して、定期的に組織目標に対する自己目標の達成状況や自己の適性、進路及び自己啓発の状況など自ら確認し、申告することで、職場のコミュニケーションと連動した自己申告制度※の構築を行う。
効果	<ul style="list-style-type: none">  職場においては、自己の適性や進路等を見つめ直す機会となる。  職場においては、コミュニケーションを円滑にし、職員の意欲を踏まえた、より効果的な職員配置が推進できる。

※自己申告制度

職員一人ひとりの能力を有効に活用していく人事管理を進めるために、職員本人から職務に関する希望や自己の業績、職場での人間関係、保有する資格などについて申告する制度。

柔軟な任用形態への取り組み	
内容	行政運営に必要な人材すべてを内部調達（配置転換や育成）するのではなく、事業実施の必要性に応じ、再任用制度の活用や嘱託職員、臨時職員など正規職員以外の雇用形態の活用、任期付職員法による職員を効果的に活用する。
効果	<ul style="list-style-type: none">  専門的な知識や技術などのノウハウを持った人材の確保ができる。  行政の高度・専門化に対する政策形成段階や課題解決に人的資源を集中投入できる。  多様な雇用ニーズに対応することができる。

成果を重視した給与制度への取り組み	
内容	客観的な評価結果を特別昇給や勤勉手当に反映するために、成果に応え得る適正な給与制度を研究する。
効果	<ul style="list-style-type: none">  努力した結果に応えることで、挑戦意欲がより喚起され、町民サービスの向上が図られる。  組織の活力が高まる。

用語説明

五十音	用語	説明
お	OJT	On The Job Trainingの略。上司が仕事を通じて意図的に部下を育成する研修のことで、職場研修・職場内研修と訳されている。OJTは一般的に上司と部下のマンツーマン教育であり、部下の性格、仕事の内容、職場環境等に応じた個別教育という特徴があり、人材育成の中心手段と言われている。OJTに対して職場外研修はOFFJT(Off The Job Training)と称される。
き	希望降格制度	心身に病気を抱え、職務遂行に自信のない職員等を自己申告などにより本人の降任希望を反映させる制度
	キャリアデザイン	自分の個性や能力を十分に発揮し、自分の価値観や職場など社会との関わり合いの中で役割を考え、自己のシナリオを描くこと。どのような人材が今から将来において求められているかを知り、自己実現の視点をもって目標を定め行動すること。
	業績評価	職員が、設定した業務目標をどれだけ達成したかを評価すること
こ	コンピテンシー	特定の職務において継続的に高い成果を上げている人材が発揮している能力や行動特性のこと。
し	自己啓発支援制度	職員の自主的、自発的な能力開発活動に対して、経済的、時間的な援助や施設の提供などの支援を行うこと。
	自己申告制度	職員一人ひとりの能力を有効に活用していく人事管理を進めるために、職員本人から職務に関する希望や自己の業績、職場での人間関係、保有する資格などについて申告する制度。
	職務経歴管理システム	採用から現在まで職員が具体的にどのような仕事を経験してきたか、またどのような能力技能が身についているかを管理する仕組み。
	ジョブローテーション	育成の視点から採用後一定期間に多様な職場経験を計画的に積ませる。例えば、窓口企画立案－事業実施部門等に職場・職務を分類し、計画的な人事配置を行う。 職員の能力と適性を発見し、能力開発及び適性配置を可能とする制度。
せ	選択型研修	研修の受講形態を、当該者全員が受講する必須型から、自分のニーズに合致した研修を自ら選び受講する選択型に転換させ、能力開発も自己選択、自己責任に移行させるもの。
	専門職制度	特定の分野で高度な知識と経験を必要とする職員(エキスパート)と保健師など資格を必要とする職員(スペシャリスト)との2種類を明確に位置付けた制度。特に、行政の高度化に伴いエキスパートの重要性が叫ばれている。
	絶対評価	定められた一定の基準に照らし合わせて、能力基準や目標の達成度の観点から評価する方法のこと。↔相対評価

そ	相対評価	ある集団において、そこに属する他者との比較によって評価する方法のこと。↔ 絶対評価
た	多面評価	上司が部下を評価する垂直方向の評価だけでなく、部下が上司を評価する逆垂直方向の評定、同僚が評価する水平方向の評定、関連部局の上司が評価する斜め方向の評定など、多面的に評価をすること。
ち	庁内公募制	特定のポストや職場、職務に関し、職員から希望をとり、申し出のあった職員の中から審査選考を行ったうえで、当該ポスト等に配置する制度
の	能力評価	期待し、求められる職務遂行能力について、どの程度発揮できたかを能力基準に照らして評価すること。
は	パブリックコメント	自治体が政策の立案を行う際に、その案を広く住民等に公表し、住民などからその案に対する意見や情報をいただき、その意見を考慮して最終的な意思決定を行う制度のこと。
ふ	複線型人事管理	従来のライン職中心の年功序列を重視した人事ローテーションを抜本的に見直し、職員の適性や能力に応じて人事管理すること。
	プレゼンテーション能力	職場の上司や同僚に対して担当業務の内容や問題点を明確に説明したり、住民説明会で説得力豊かに話す能力。
ま	マネジメント能力	一般に管理、監督能力を指し、組織目標の達成に向けて推進していく能力
め	メンタルタフネス	メンタルヘルスが、心の健康というアプローチに対して、メンタルタフネスは、ストレスをコントロールし、自ら士気を高め、持てる力を十分に発揮できるようにするための精神面におけるゆとり・力・強さのこと。
	メンタルヘルス	明るく活力に満ちた働きやすい職場、ストレスに強い職場を実現するために必要とされる心の健康のこと。
も	目標管理制度	上司と部下が協力して共通の目的を明らかにし、その期待される成果に基づいてそれぞれの責任分野を定めるとともに、この目標により業務を遂行し、個々のメンバーの業績を評価するプロセスのことをいい、「組織目標と個人目標の融合」をねらいとする制度
	モチベーション	仕事意欲、仕事への動機付けのこと。