「栗原市人材育成基本方針抜粋（概要）」

地方自治･新時代における人材育成基本方針策定指針

〔指針の趣旨〕
　地方公共団体が，地方自治・新時代に的確に対応していくためには，自らの責任において，社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう体質を強化することが重要であり，そのためには，職員の資質のより一層の向上を図り，その有している可能性・能力を最大限引き出していくことが必要である。
　こうしたことから，「地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針」において，長期的かつ総合的な観点で職員の能力開発を効果的に推進するため，人材育成の目的，方策を明確にした人材育成に関する基本方針を地方公共団体が策定することとされている。

総括的留意事項

1　現状の取り組みについての総点検を行った上で，委員会を設置するなどして，人事管理・研修を専門とする学識経験者や民間企業の人事担当者等の意見を広く聞いたり，他の地方公共団体の事例を参考とすることなどにより，地域の実情に即したできる限り具体的かつ実効性のある基本方針とすること。
2　人材育成は，狭い意味での研修のみならず，人事管理全般を通じてその推進を図るべきものであることから，人事担当部局を中心に適宜各部局の意見を聞くなどして検討すること。
3　各地方公共団体において人材育成に関する既存の方針等がある場合には，この指針を踏まえた検討を行った上で，当該指針等をこの指針でいう基本方針としても差し支えないこと。
4　策定後は，職員の意識を高める意味からも速やかに周知・公表するとともに，状況の変化に応じて，適宜，見直しを行うことが重要であること。

総括的な留意事項に即して方針策定

栗原市人材育成基本方針（抜粋）

〔指針策定の目的〕
　地方自治が新しい時代を迎え，高度化・多様化する住民ニーズに的確に対応していくためには，自己決定・自己責任の原則のもと，社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう体質を強化することが重要であり，そのためには，職員の資質のより一層の向上を図り，その有している可能性・能力を最大限引き出していくことが求められます。また，限られた資源で更なる厳しい環境変化へ的確に対応するためには，職員一人ひとりが，これまで以上に主体的で積極的な行動とそれを支える能力開発が必要となります。
　このため，栗原市では職員の能力開発を総合的・計画的に推進するため基本的事項を明確にし，能力開発に関する施策実施の基本とするため「栗原市人材育成基本方針」を策定します。

〈栗原市が目指す職員像〉

◇ **使命感と責任感を持って行動できる職員**
　公務員としての誇りと自覚を持ち，コンプライアンス（法令遵守）を徹底し，全体の奉仕者として住民から高い信頼を得られる行動。

◇ **住民と協働し，情熱を持って課題解決に取り組む職員**
　自分の住む地域の活動に積極的に参加するという意識，また，地域経営を自らが担うという意識を持つことで，住民との信頼関係を築くことが大切。その上で，住民が求めていることの本質を理解し，課題解決に取り組む。

◇ **行政のプロフェッショナルとして積極果敢に行政経営に取り組む職員**
　高度化・多様化する住民ニーズに対応していくためには，前例や慣習にとらわれず，常に問題意識を持ち課題にチャレンジする。その上で，行政のプロフェッショナルとしてコスト・スピードを意識した行政経営に取り組む。

〈必要とされる能力〉

◇ **コミュニケーション能力，政策形成能力，行政経営能力，法務能力**

～　「事務執行型」から「政策立案型」への転換　～

〈人材育成の施策〉

◇ **職員研修**

⑴　自己啓発の促進
　自己啓発は人材育成の基礎。促進にあたっては，情報提供などの充実，効果的な研修の実施，学習的職場風土の形成及び人事管理との連携・強化を図る。

⑵　ＯＪＴの推進（on-the-job-training：職場研修）
　職員の能力開発には，自己啓発と並んでＯＪＴが最も効果的。そのため，ＯＪＴを実践するための仕組みづくり，管理監督者を対象とした特別研修を必要に応じ実施。

⑶　職場外研修の推進
　集合研修，専門研修及び派遣研修の計画的・積極的な活用。

◇ **職場環境の整備**
　コミュニケーションの活性化，働きやすい職場づくり及び人事管理制度の構築

〈人事管理制度の構築〉

◇ **人材の確保，配置管理，人事評価制度，自己申告制度，希望降格制度**