

個性を生かし 人を育てる

～総合的・戦略的な人事・研修制度の構築～

はじめに

少子・高齢化、高度情報化、国際化の急激な進展、環境問題への対応、市民意識の多様化など、行政を取り巻く環境は大きく変わってきています。また、地方分権もいよいよ実行の段階にはいり、各自治体がそれぞれの地域の特色を生かした独自のまちづくりに本格的に取り組む時代を迎えました。しかし一方では長期化する不況や財政難など厳しい状況があり、このような中でまちづくりを進めていくには、地域経営・組織経営の視点が欠かせません。

組織経営にあたっての重要なポイントは、人材をいかに育成し、活用するかにかかっています。一般的に経営の資源は「ヒト・モノ・カネ・情報」だといわれます。このうちモノとカネは一定のものですが、ヒトはどのように能力開発をし、意欲を引き出すかによって発揮される力は大きくもなれば小さくもなります。そして、モノ・カネ・情報を使うのはヒトであり、それらを生かすのも殺すのもすべてヒト次第です。行政運営における経営資源としての人の重要性を再認識し、人材の育成と活用に取り組まなければなりません。

私は、これまでも**意識改革の必要性**を職員のみなさんに訴えてきました。ひとつは、行政は**サービス業である**という認識を持って、常に市民の立場に立って考え、行動してほしいということです。もうひとつは、コスト意識をはじめとする民間企業の**経営的な感覚**を持ってほしいということです。全職員が、これまでの古い考え・感覚を改め、真に市民の信頼に応えられるようにならなければいけないと考えています。そのためには、これまでの**組織運営を見直し、年功序列や形式的な平等主義など古い価値観に基づいた役所的な運用を廃止し、新たな組織理念・原理の確立に挑戦**しなければなりません。

岸和田市は、今年で市制80周年を迎えます。また、4月には特例市として新たなスタートをきることとなっています。まさに21世紀のまちづくりに向けた大きな節目となる記念すべき年であるといえます。私は、この記念すべき年にあたり「人材育成元年」を宣言します。

この「人材育成基本方針」は、人材育成・活用の重要性の認識に立ち、岸和田市が求める「**新しい職員像**」を示すとともに、**組織経営の新たな理念、人事諸制度の改革**の方向を示すものです。管理職員はもとより、すべての職員が、内容を十分理解し、職場運営の中で実践し人材育成に積極的に取り組むとともに、個々の職員の能力開発の指針としていただきたいと思います。

平成14年3月

岸和田市長 原 昇