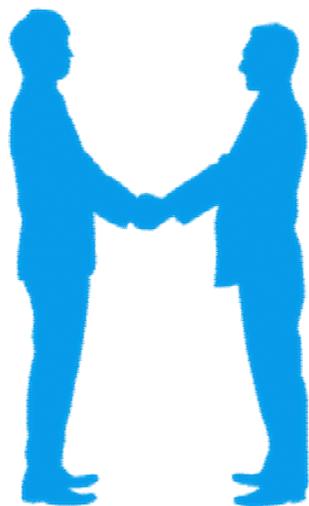


---

# 守口市人材育成基本方針

～ **モ** **リ** **グ** **チ** な職員を目指して～

---



平成 29 年 4 月  
守口市

---

## 目次

---

### はじめに 策定に当たって

- 1 守口市を取り巻く環境
- 2 これからの守口市職員～少数精鋭組織へ～

### 第1章 守口市人材育成基本方針の考え方

- 1 自主性の重要性
- 2 組織全体での育成
- 3 方針の中期的な視点

### 第2章 守口市に求められる人材

- 1 目指す職員像
- 2 職階別の果たすべき役割・能力

### 第3章 人材育成

- 1 人事管理
  - (1) 採用（多様な人材確保）
  - (2) 人事異動（職員配置）
  - (3) 人事評価
  - (4) 昇任・昇格管理
- 2 研修
  - (1) 職場研修（OJT）
  - (2) 職場外研修（Off-JT）
  - (3) 自主研修（自己啓発）
- 3 職場環境づくり
  - (1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
  - (2) 健康管理
  - (3) ハラスメント（セクハラ・パワハラ）対策
- 4 組織風土づくり
  - (1) 自学を促す職場づくり
  - (2) チャレンジを促す職場づくり
  - (3) 女性職員の活躍

### おわりに 人材育成を効果的に行うために

- (1) 職員自身の役割
- (2) 所属（管理監督職）の役割
- (3) 人事課（人事・人材育成部門）の役割

# はじめに 策定に当たって

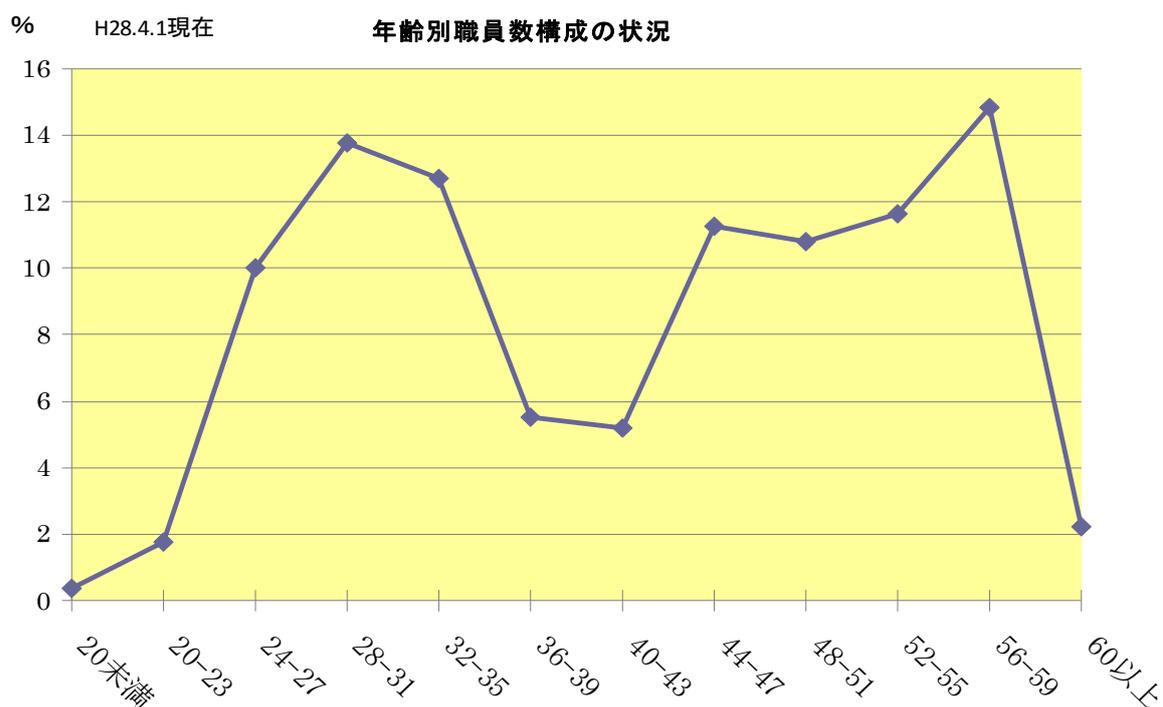
## 1 守口市を取り巻く環境

地方分権が進展する時代にあって、ますます高度化かつ多様化する市民ニーズに柔軟に対応し、より質の高い行政サービスを提供していくためには、住民の視点に基づいた事業の選択と集中を図り、最小の経費で最大の効果を発揮していく効率的な行政運営が求められています。

本市においては、平成28年11月に今後の行財政改革と政策の創造の方向性を示す「(改訂版)もりぐち改革ビジョン」(案)を策定し、基礎自治体として果たすべき行政責任は確保しつつ、積極的な民間活力の導入や施設の見直しなど全庁的な事務改善を推進していく中で、行政サービスの低下を招くことのないよう配慮しながら、組織の合理化・効率化に向けた取組を加速させることとしています。

とりわけ、本市では、過去に職員採用を凍結していたことなどから、職員の年齢構成において世代間に隔絶があります(下表参照)。そのため、知識や行政経験の浅い職員が即戦力として複雑な業務や難解な判断をすることもあり、業務やノウハウの継承が急務となっています。また、専門業務や職種の垣根を超えた業務も求められています。

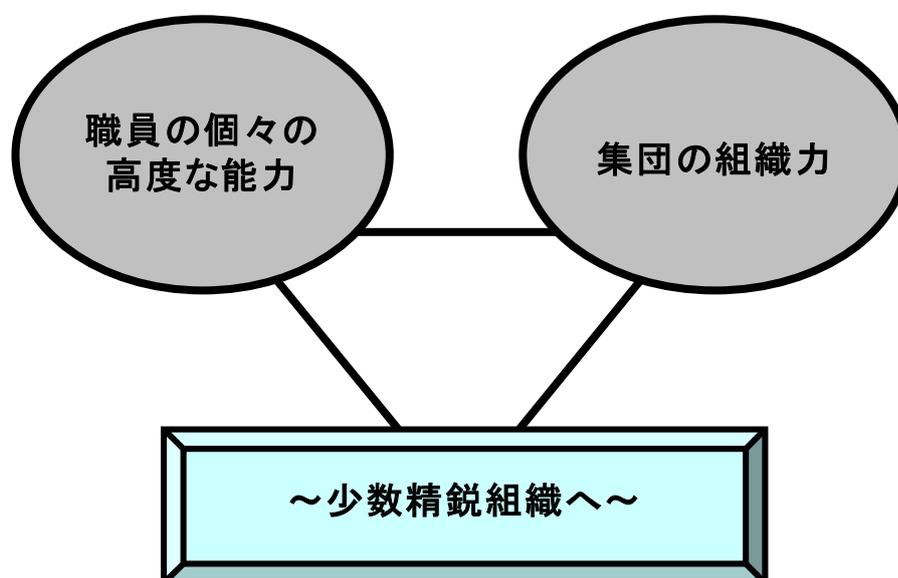
このため、本市職員の人材育成と意識改革、モチベーション向上に向け、新たな時代を見据えた人事・給与制度改革に全力で取り組んでいます。その成果が市政や市民サービスにしっかり活かせるためには、職員一丸となって取り組んでいかなければなりません。



## 2 これからの守口市職員 ～少数精鋭組織へ～

職員一人ひとりの意識の差の積み重ねにより、将来の守口市の姿が大きく変わることとなります。

平成24年度に策定した守口市定員適正化計画（案）では、最小の経費で最大の効果を挙げ得る組織体制を目指すことを基本理念として掲げています。行政サービスの低下を招くことなく、本市を取り巻く環境を乗り越えていくには、「職員個々のより高度な能力及び個の集団の組織力」による少数精鋭組織に生まれ変わる必要があり、職員・組織両面における、更なる能力向上が必要不可欠です。



# 第1章 守口市人材育成基本方針の考え方

---

少数精鋭組織を目指す中で人材育成の基本的な考え方として、以下の3点を掲げます。

## 1 自主性の重要性

---

人材の育成に当たって最も重要なことは職員個々の「自主性」です。組織や上司、先輩に頼って受動的に業務を行うのではなく、自ら課題を発見し、手段を考え、解決することが、自ら学び、自ら育つことにつながります。また、研修においても、常に問題意識や能力向上意欲をもって臨むことで、自ずと大きな自己成長につながります。日頃から市職員として自ら高い意欲を持ち、自主的に成長していこうとする姿勢が大切です。

## 2 組織全体での育成

---

人材を育成するためには、組織全体での取組が重要です。理想的な組織では、上司が部下を、先輩が後輩を育てます。個人の自主的な成長を見守るだけではなく、組織として職員を育成していく環境や仕組みの整備に取り組んでいく必要があります。職員の成長は組織力の向上につながります。「個人の自主性」を車両の前輪とするならば、「組織全体での育成」は後輪であり、この両輪をうまくかみ合わせることで、大きな相乗効果が生まれ、より早くより質の高い人材育成が可能となります。

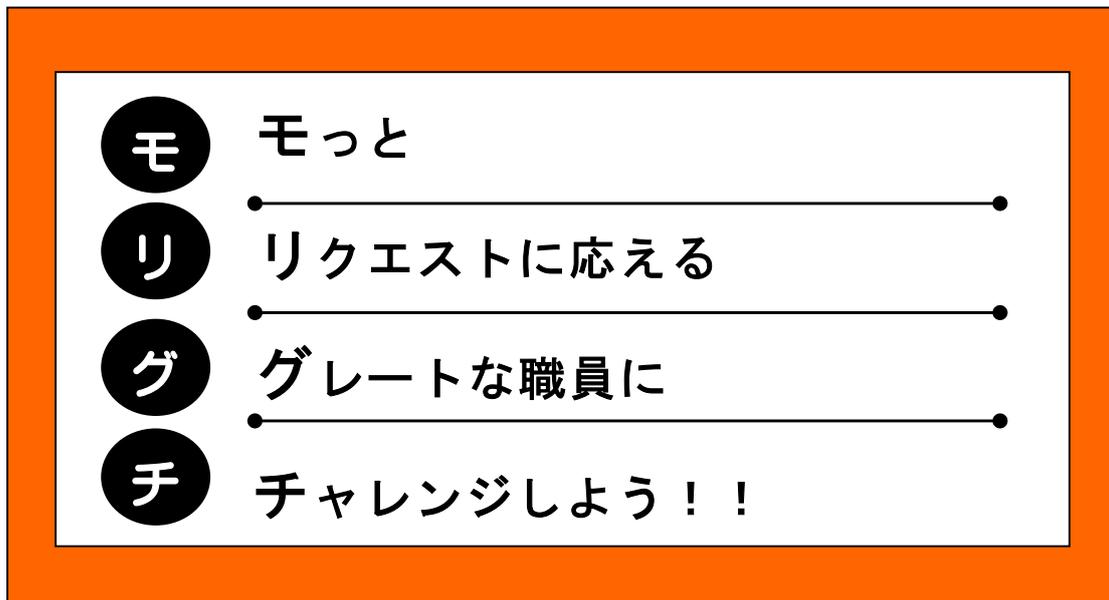
## 3 方針の中期的な視点

---

人材育成は、採用されてから退職するまでの間、およそ40年という長期にわたる取り組みが必要となります。平成26年11月に策定した基本方針は、第五次守口市総合基本計画で目標年次としている平成32年度を中期的な視点として据えたものですが、平成28年11月に策定した「(改訂版)もりぐち改革ビジョン」(案)を踏まえ、その後の新たな状況や取組もおりこんで、今般「守口市人材育成基本方針」を改訂しました。今後より具体的に様々な項目を実行し、職員構成や職場風土の変化、職員ニーズ等に対して敏感に反応し、適宜見直しを図りながら人材育成に取り組んでいきます。

# 第2章 守口市に求められる人材

## 1 目指す職員像



第1章で述べた守口市人材育成基本方針の考え方を踏まえ、「歓響都市もりぐち」を実現する担い手として、次の3つを守口市の目指す職員像として掲げます。

### 市民に信頼される職員

職員は、常に公務員としての高い倫理観の保持と法令遵守が求められるとともに、全体の奉仕者であることを基礎として市民の視点にたち、多様な市民ニーズやリクエストに応じていかなければなりません。きめ細かな行政サービスや市民と連携したまちづくりを進めていく中で、市民に信頼される職員が求められます。

### 行政を担うプロとしての意識をもったグレートな職員

職員は、行政を担うプロフェッショナルとして、前例踏襲の意識を捨て、常に業務に対する問題意識を持たなければなりません。日頃から国政や社会の動向を意識するとともに、課題解決に当たっては、市政の状況も含めた総合的な判断が必要です。また、渉外能力・対人能力といったコミュニケーション能力を始め、高い執務能力をもった職員が求められます。

### 果敢にチャレンジする職員

新規事業の実施や直面したことのない環境下での職務においては、リスクは伴うものです。失敗を恐れず、どんなことにも強い意思と自信を持って果敢にチャレンジする職員が求められます。

## 2 職階別の果たすべき役割・能力

組織におけるすべての職員は、住民の福祉の増進を図るため、それぞれの職階に応じて果たすべき役割・能力があります。組織を円滑に機能させるには、個々の職員が果たすべき役割・能力を意識して身につけ、行動しなければなりません。

職階ごとの果たすべき役割・能力の指針を次のとおり掲げます。

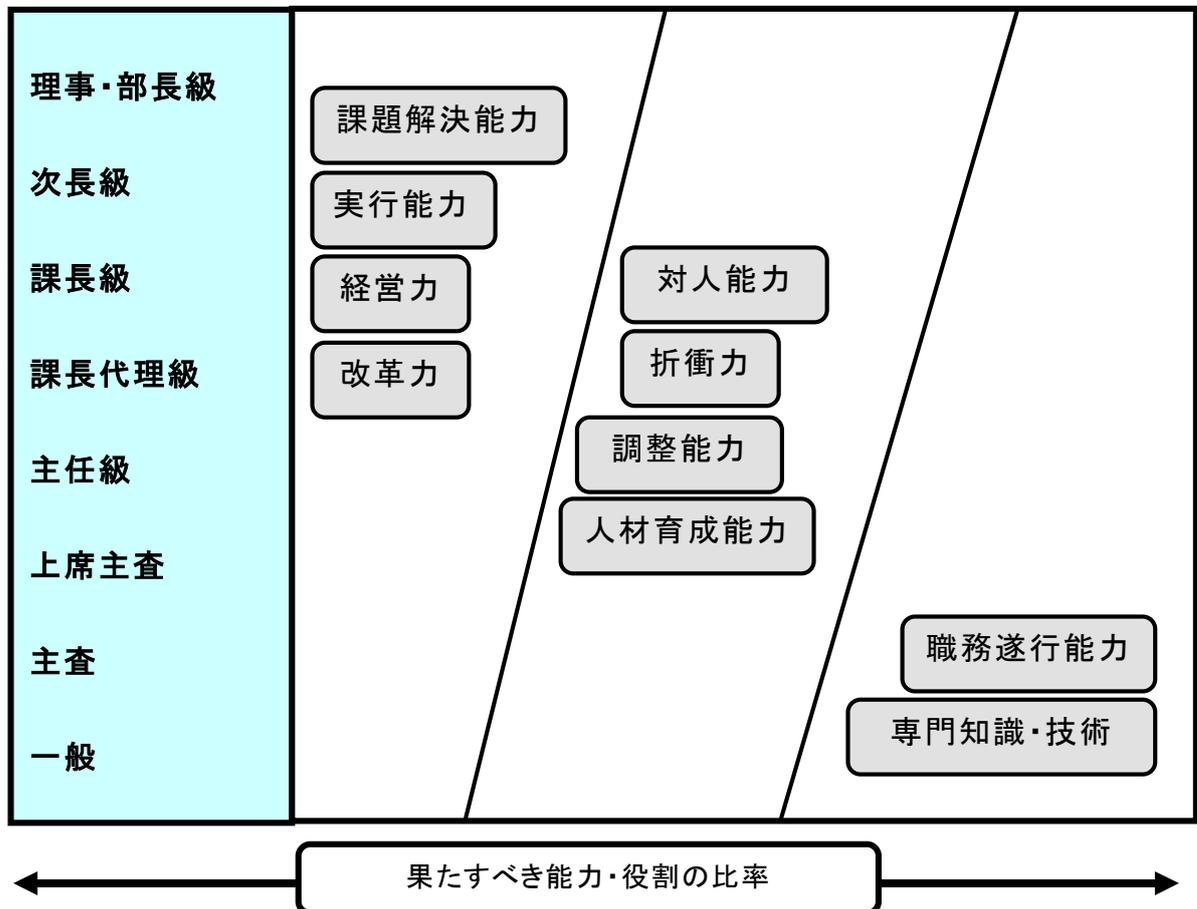
職階	果たすべき役割・能力	
理事・部長級	課題対応	所管業務全般における課題や役割を明示するとともに、市の政策や方針を踏まえた上で、所管する組織の目標を設定し、その達成に向けて組織を牽引する。
	職務遂行	所管業務全般における重要な事案について、広い視野で総合的に判断し、迅速かつ的確な意思決定を行う。
	調整能力	所管組織内外における連携・協力体制の確立を図るため、リーダーシップを発揮する。
	人材育成	部下が能力を発揮し活躍できるよう人材育成に率先して取り組むとともに、一人ひとりのやる気を引き出す組織風土を醸成する。
次長級	課題対応	部局の政策ないし懸案事項等を理解し、その達成・解決に向けて、部局長を補佐し、主体的に課を統括していく。
	職務遂行	自ら責任意識を持ち、所管業務全般の進捗管理や意思決定を迅速かつ的確に行う。
	調整能力	所管組織内外における連携・協力体制の確立を図るため、リーダーシップを発揮する。
	人材育成	部下の能力や適性を把握し、業務を通じて直接的・具体的に所管組織内の育成指導や組織風土づくりに取り組む。
課長級	課題対応	所管業務全般における課題や役割を明示するとともに、上位の計画や方針を踏まえた上で、課の目標を設定し、その達成に向けて課を牽引する。
	職務遂行	所管業務全般において迅速かつ的確な意思決定を行うとともに、実行力を発揮し業務遂行に取り組む。
	調整能力	課内外における連携・協力体制の確立を図るため、折衝・調整力を発揮する。
	人材育成	部下の能力や適正を見極め活躍しやすい職場環境を整備するとともに、職場での育成計画の立案・実践に取り組む。

課長代理級	課題対応	課の目標や課題等を理解し、その達成・解決に向けてリーダーシップを発揮し課を統括していく。
	職務遂行	所管業務全般の進捗管理や意思決定を的確に行う。
	調整能力	課内外との円滑な連絡調整に取り組む。
	人材育成	部下の能力や適性を把握し、業務を通じて直接的・具体的な育成指導に取り組む。
	その他	働きやすい職場づくり（適切な仕事配分、ワークライフバランス等）に配慮した体制の整備に取り組む。
主任級	課題対応	係の所管業務全般において課題の改革・改善を積極的に行う。
	職務遂行	課の目標を踏まえた上で係の目標を設定し、その達成に向けてリーダーシップを発揮し、係を統括していく。
	調整能力	係内外との円滑な連絡調整に取り組む。
	人材育成	上司及び部下との円滑な関係を構築するため、積極的にコミュニケーションを図るとともに、部下の能力や適性を把握し、業務を通じて直接的・具体的な育成指導に取り組む。
	その他	係内の適切な仕事配分等に留意し、良好な職場風土の醸成に取り組む。
上席主査	課題対応	課や係の目標を把握した上で、その達成に向け主体的な役割を担い、担当業務課題の改革・改善を行うなど、他の職員の模範となるよう積極的に業務を遂行する。
	職務遂行	担当業務の迅速かつ的確な遂行に取り組むとともに、自ら持つ高度な専門的知識や豊富な経験を活かし、他の職員の業務についても必要に応じて支援する。
	人材育成	上司及び他の課員との円滑な関係を構築するため、積極的にコミュニケーションを図るとともに、日常業務等を通じて他の課員に指導助言を行うなど、係長・主任への昇任・任用を自らも念頭におき、自己啓発、研鑽を努めるとともに、その育成指導に取り組む。
	対人能力	上司や同僚、後輩と積極的にコミュニケーションを図り、良好な職場風土醸成のために主体的な役割を担っていく。また、対外的な調整を円滑に遂行する。

主 査	課題対応	課や係の目標を把握した上で、担当の業務改善を積極的に提案するなど、同僚や後輩の模範となるよう主体的かつ意欲的に業務を遂行する。
	職務遂行	担当業務の迅速かつ的確な遂行に取り組むとともに、担当業務に必要な知識や技術等を総合的に活用する。
	人材育成	日常業務等を通じて後輩に指導助言を行うなど、育成指導に取り組む。
	その他	上司や同僚、後輩と積極的にコミュニケーションを図り、良好な職場風土の醸成に協力する。 キャリアアップや昇任を念頭におき、自己啓発、研鑽に努める。
一 般	課題対応	課や係の目標を把握した上で、常に問題意識を持って担当業務に臨み、その課題の発見・改善に努める。
	職務遂行	担当業務に必要な知識や技術等の習得に取り組む。
	対人能力	上司や他の職員と積極的にコミュニケーションを図り、良好な職場風土の醸成に協力する。
	その他	地方公務員及び守口市職員としての自覚を持ち、服務規程や法令遵守に則った行動をする。
再 任 用 職 員	課題対応	自らが培ってきた知識や技術、経験を活かして、担当する業務改善を積極的に提案する。
	職務遂行	後輩職員の模範となるよう意欲的に業務を遂行するとともに、自らの職が「少数精鋭組織」を目指す市役所組織の貴重な一員であることを自覚し、これまで培ってきた知識や技術等を継承していく。
	対人能力	上司や他の職員と積極的にコミュニケーションを図り、良好な職場風土の醸成に協力する。

職階に応じ、「果たすべき役割・能力」が異なります。下図は、職階が異なるにつれて、これらの比率が変化することのイメージを図式化したものです。

一般では、専門知識・技術を身につけて的確に職務を遂行することが求められます。中間管理職になると関係部署や団体との折衝力や調整能力が求められるようになります。幹部職員では、組織としての課題解決能力やマネジメント力が重要になります。



# 第3章 人材育成

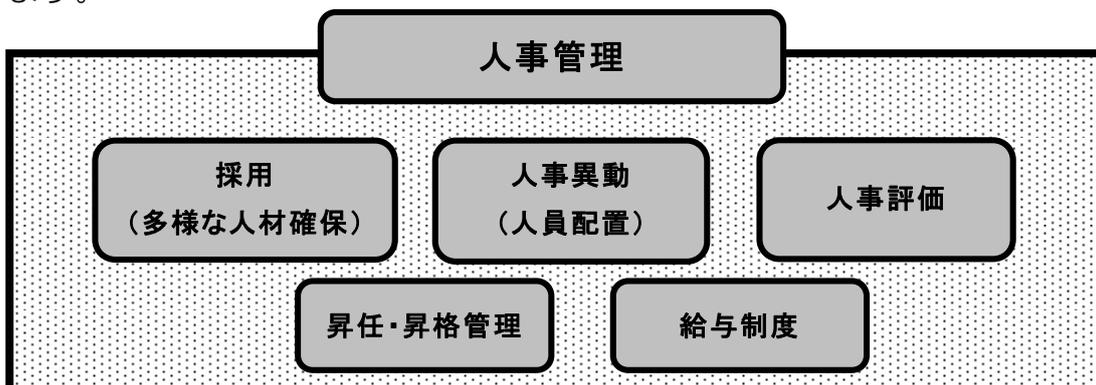
本章では前章で掲げた目指す職員像を実現するため、今後取り組んでいく施策の方向性を示します。



## 1 人事管理

人事管理は、人材育成において最も重要な役割を果たします。しかし、その一方で人事行政の多くは、その過程や結果の全てをオープンにすることが難しいため、職員にとって見えにくく、理解しにくい一面があります。

そのため、個々の施策の公平性や透明性を高め、職員の理解が得やすいものとするため、以下の5つの施策についてそれぞれの目的や内容を分かりやすく示します。



## (1)採用(多様な人材確保)

---

人材育成は、職員を採用した時点から始まります。組織にとって最大の財産は、職員＝人材であり、貴重な原石を磨く（育成する）ことで初めて、少数精鋭組織の一員となります。

職員採用試験は、これまでも試験内容や実施方法の見直しを行い、人物重視の選考を行ってきました。今後は、社会人採用を含めた年齢要件等の受験資格及び試験内容の見直しを行い、「目指す職員像」に合う人材を確保するため、今後もさらなる採用試験制度の改善を進めていきます。

また、専門的な知識を持った任期付職員等の多様な人材確保に取り組みます。

## (2)人事異動(職員配置)

---

人事異動は、その過程において、職員の能力や適性を見出し、それらを最大限に活用することで組織の成長につながるという観点から、人材育成において重要な役割を果たします。

また、適材適所の職員配置は、職員の意欲向上につながり、自学を促すことで、市民ニーズに的確に対応できる職員の育成につながります。

採用から10年程度までの職員に対しては、「定期人事異動方針」に基づいて、計画的なジョブ・ローテーションを行います。

このジョブ・ローテーションを通じて、様々な職場をバランスよく経験することで、視野や知識・技術を幅広いものにすることができます。そして、その過程で見出された能力や適性を以後の人事異動の基礎とします。

### ジョブ・ローテーションとは？

■ 職員の能力開発のために、人材育成計画に基づいて定期的に職場の異動や職務の変更を行うことを言います。単純な人事異動とは異なり、戦略的に人材育成を行うことから、業務を通じた職場研修(OJT)の一環として行われます。

## (3)人事評価

---

人事評価は、職員の意欲向上・自主性の涵養を促すことから、人材育成において重要な役割を果たします。

職員一人ひとりが、職員として果たすべき役割・能力を確認し、最大限に生かすためには、それを確認する仕組みとしての人事評価が必要です。頑張った職員が、よりよい評価により報われる制度構築を目指します。

人事評価は、評価者である上司との面談を通じて、得意とする部分や苦手とする部分など、自身の能力や適性を知るとともに、適切な指導を受けることで、自己の成長となります。さらには、組織におけるコミュニケーションが活性化することで、職場環境の向上につながり、組織全体のモチベーションを高めます。また、がんばる職員の励みとなるよう、評価結果を給与等の処遇への反映、適用を行います。

## (4)昇任・昇格管理

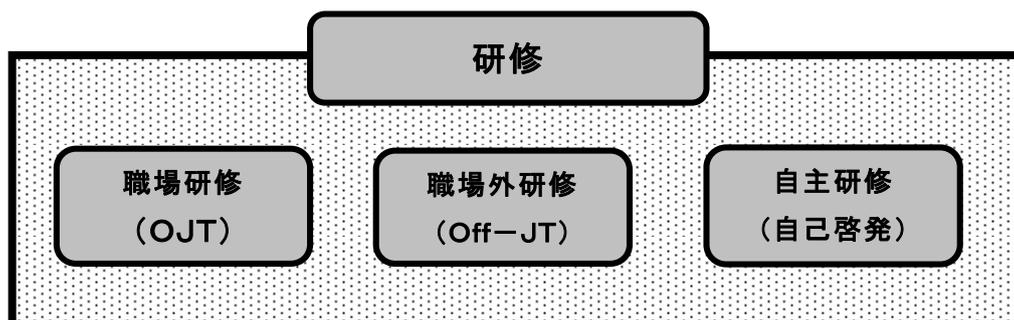
主任級においては、昇任試験を導入し、これまでに受験要件を緩和するなど意欲のある若手職員を管理職として積極的に登用してきました。

今後は、人事評価を活用するとともに、「定期人事異動方針」に基づいて、昇任・昇格管理に取り組んでいきます。

## 2 研修

職員一人ひとりが、より良い仕事をするために必要な知識や技術を身につけるとともに、職務に対する意識や意欲を高め、そこでの気づきを得るには、そのための機会や場が必要です。

研修は、「職場研修（OJT）」、「職場外研修（Off-JT）」、「自主研修（自己啓発）」の3つに分けることができます。これらの3つの研修を柱として、職員のニーズを的確に捉えた多様な学習の機会を提供することで、職員一人ひとりの能力開発やキャリア形成を支援します。



### (1)職場研修(OJT)

職場研修（OJT）とは、「On the Job Training」の略語で、「日常の職務を通じ、あるいは日常の職務に関連させながら、計画的・組織的に行う個別的指導又は集団的研修」と定義されています。その目的は、知識や技能・技術に秀でている者が指導することにより、組織目標を達成する人材を育成し、組織全体のパフォーマンスを向上させることにあります。

職場研修（OJT）は、日常的に職員個人の特性に応じたきめ細かな個別指導ができることから、人材育成の中心的な手法であり、現場の職務を遂行するプロセスにおいて、知識や技能・技術などを修得することが、有効かつ効率的であることから重要であると考えられています。

しかし、業務が忙しくて時間がない、実施方法がわからないという理由から、計画的かつ組織的な取り組みができていないという現状があります。計画的かつ組織的なOJTの実現のためには、OJTの目的・定義を明らかにし、職員一人ひとりがOJTの内容や自らの役割について共通認識を持つ必要があります。

スケジュール管理やマニュアルの整備、実施方法を習得するための研修の実施等、各職場におけるOJTの定着・活性化を図ります。

#### OJTはなぜ必要か？

少数精鋭組織を目指すからこそ、職員育成のためにOJTを実施する必要があります。OJTを実施すると、①指導を受ける者の成長、②指導する者の成長、③職場のパフォーマンスの向上と多くの成長につながります。OJTは仕事を進める業務管理であると同時に、人を育てる人事管理でもあります。OJTは「管理監督職の重要な責務」です。

## (2) 職場外研修(Off-JT)

職場外研修は、職場から離れた環境で集中的に行うことで、職務遂行に必要な知識・技術を体系的に学習したり、職員として身に付けるべき役割・能力を習得したりするために効果的な研修です。

### ① 人事課主催研修

職階ごとに求められる能力の確認と向上を図るための職階別研修や職員として身につけるべき内容について学習する基礎研修を実施します。

また、職階別にニーズ調査を行い、職員ニーズを反映した研修を実施します。

### ② 派遣研修

派遣研修は、高度で専門的な知識を習得できることから、外部機関（自治大学校、市町村アカデミー、おおさか市町村職員研修研究センター等）が実施する研修に職員を派遣します。また、派遣研修は、他の自治体職員と交流し相互に啓発しあう機会でもあり、人材ネットワークの構築にもつながります。

#### Off-JTとは？

「Off the Job Training」の略語で、職場から離れて行う教育訓練と定義されています。OJTと組み合わせて実施することが好ましく、OJTが日常業務を通じて知識や技術を習得するのに対して、Off-JTはOJTで得た知識や技術を整理し、いつでも引き出せるかたちにまとめ直す作業と言えます。

## (3) 自主研修(自己啓発)

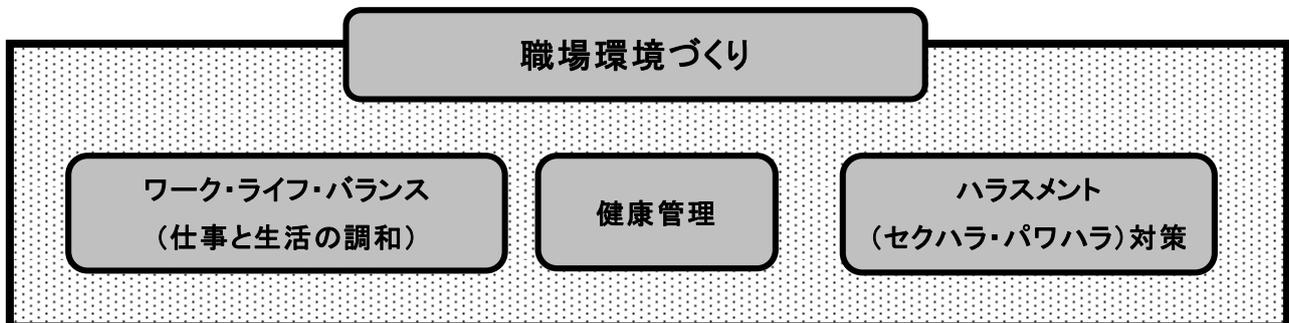
職員が勤務時間外に自発的に行う自主研修（自己啓発）は、最も基本的な能力開発の方法であり、職場研修（OJT）や職場外研修（Off-JT）をより効果的なものにするためには、自己啓発意識が非常に重要です。

自主研修は、職員個人のニーズやライフスタイルに合わせて学習内容や手段を選択することができるため、各自のペースで学習することができます。

組織全体で、自ら学ぶ環境づくりに努めるとともに、業務に必要な資格取得や自主研究グループの支援などキャリア開発のために積極的な支援を行います。

### 3 職場環境づくり

人事施策や研修による取組を効果的に進めるためには、働きやすい職場環境づくりが必要であり、組織として以下の3つの取組を進めます。



#### (1)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

人事施策や研修を通じて自己の能力開発を図り、やりがいや充実感を持って働くためには、家庭や地域活動、自己啓発などに充てる個人の時間を確保し、その生活が充実している必要があります。

ワーク・ライフ・バランスの実現のために、時間外勤務の縮減やノー残業デーの周知徹底など仕事と家庭の両立を図る取組を行います。

#### (2)健康管理

能力を十分発揮し、良質な行政サービスを提供するためには、職員自身が心身ともに健康であることが大前提です。

しかし、近年では精神的な不調になる職員が増加しており、メンタルヘルス対策が重要になっています。そのような状態を未然に防ぐために、所属長や人事課が相談窓口となり、一人で悩まずにすぐ相談できる体制を整えます。

また、職員一人ひとりが、健康な状態で働き続けるために、日々の健康管理に対する情報発信など積極的に心身の健康づくりをサポートします。

#### (3)ハラスメント(セクハラ・パワハラ)対策

ハラスメントとは、「嫌がらせ、いじめ」のことを言います。その種類や内容は様々ですが、他者に対する発言・行動が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与える、脅威を与えることを指します。

##### ①セクハラ

優位な地位や力関係を利用して、相手が望まない性的な発言や態度・行動をすることで、相手に不利益を与えたり、不快な思いをさせたりすることを言います。

セクハラは、男性から女性に対してだけではなく、女性から男性、同性同士にも当てはまります。

## ②パワハラ

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為を言います。

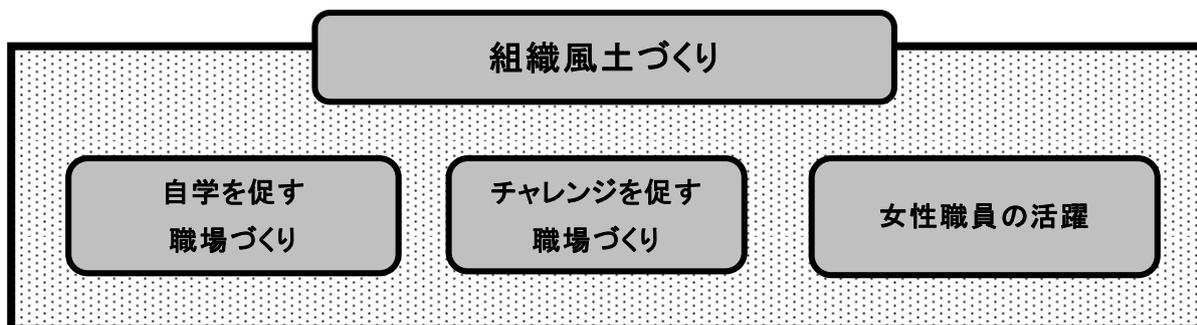
具体的には、仲間外しや無視、大勢の前での侮辱や暴言等が挙げられます。パワハラは、上司から部下に対してだけではなく、部下から上司、同僚間にも当てはまります。

セクハラやパワハラが起きない職場をつくるためには、職員一人ひとりがハラスメントの意味を理解する必要があります。研修等を通じてハラスメントに対する職員の意識啓発を行うとともに、職場に相談員を設置し、気軽に相談しやすい体制を整えます。

## 4 組織風土づくり

人材育成においては、人事施策や研修のみならず、組織としての文化・価値観などに関わる組織風土が、重要な役割を果たしています。

組織風土の醸成は、短期間で成し遂げることが難しいため、長期的な観点から職員一人ひとりが主体となれるよう、以下の3つの取組を進めます。



### (1) 自学を促す職場づくり

職員一人ひとりの学習意欲を刺激し、高めていくためには、職場全体で学習する風土をつくるのが効果的です。職員が互いに学び、気づきを得て、成長していくことができる風通しの良い環境づくりを進めます。

### (2) チャレンジを促す職場づくり

新規事業への挑戦や効率的・効果的に質の高い行政サービスを提供するためには、職員一人ひとりが、新しい取組に積極的にチャレンジする必要があります。リスクを恐れずに果敢にチャレンジする職員を組織として支援し、協力を

る体制を整え、チャレンジした成果を適性に評価する組織風土づくりを進めます。

### **(3)女性職員の活躍**

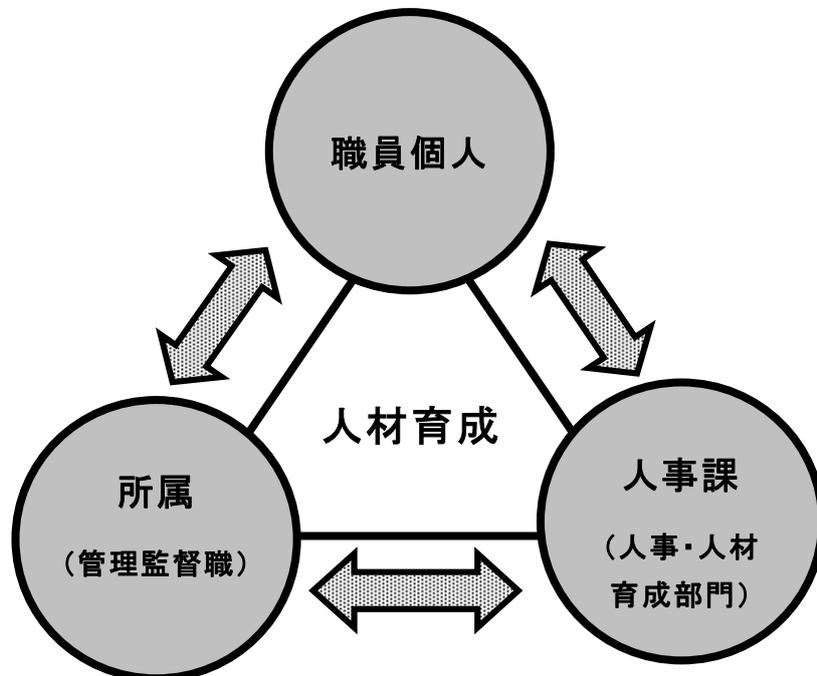
---

多様な考えに基づき事業や施策を展開するためには、性別にかかわらず、能力と意欲を兼ね備えた職員が活躍し、幅広い視点から組織を運営することが求められます。また、市民の多様なニーズに的確に responding していくためには、女性の視点や感性を生かしていくことが不可欠です。

そこで、女性職員が活躍できるように、ワーク・ライフ・バランスを推進し、仕事と家庭の両立を図るとともに、研修等で女性職員の意識啓発や能力開発を進めます。

# おわりに 人材育成を効果的に行うために

人材育成を効果的に行うためには、職員個人・所属（管理監督職）・人事課がそれぞれの役割を理解し、共通の目的を持って、相互に連携しながら人材育成を進める必要があります。



## (1) 職員自身の役割

- 自らの給与が「市民の税金」でまかなわれる中、公の仕事に従事できる意義を深く理解し、よりよい職務が遂行できるよう自己研鑽・自己啓発に努力する。
- 自ら課題を見つけ、「自ら考え行動する」職員となる。
- 働きやすい職場環境づくりを担う主体者の一人として、事務の効率化に努める。
- 自身の健康管理に注意を払い、心身ともに健康な状態を心がける。

## (2) 所属(管理監督職)の役割

- 部下の育成は、管理監督職として重要な役割であることを意識し、OJTを基本にしながら人材育成に取り組む。
- それぞれの職員が持つ能力を最大限に引き出し、様々な業務を経験させることで自信をつけさせ、職員の能力開発を行う。
- 能力発揮の機会を促したり、研修等を通じて知識やスキル向上を後押しすることで、部下の成長に向けた動機付けを行う。
- 日頃からコミュニケーションの円滑化を心がけ、風通しの良い職場環境づくりに努める。
- ワーク・ライフ・バランス推進のため、時間外勤務の縮減や休暇取得の促進を行い、健康管理に対する適切なマネジメントを行う。

### (3)人事課(人事・人材育成部門)の役割

- 具体的な施策が着実に実施されるように、人材育成の課題を把握し、その解決に努めるとともに、「人材育成基本方針」の進行管理を行う。
- 職員の意識や職場の状況把握に努め、人材育成に関する取組が効果的に機能しているかを確認し、施策の見直しや充実に努める。
- 職員一人ひとりが積極的に能力開発ができるよう、人材育成の取組への理解促進、働きやすい職場環境づくりの推進に努める。
- 人事施策全般の公平性、公正性、透明性を高める。

心くばりの行き届いた仕事は  
一朝一夕には生み出せない  
やはり日ごろの訓練や躰がものをいう

松下 幸之助

**守口市人材育成基本方針**

平成 26 年 11 月策定

平成 29 年 4 月一部改訂

守口市総務部人事課

〒570-8666

守口市京阪本通 2 丁目 5 番 5 号

Tel : 06-6992-1221 (代表)

Fax : 06-6994-1691