

目 次

1. 方針の改定背景と位置づけ	1
(1) 改定背景	1
(2) 位置づけ	1
2. 各務原市人材育成・確保基本方針が目指す方向	2
(1) 求められる職員像	2
① 市民から信頼される職員	2
② 企画力・創造力を持つ職員	3
③ 自ら学び続ける職員	3
(2) 役職に応じた「果たすべき」役割と成長段階	4
3. 人材育成のための施策	5
(1) 研修	5
① 職場研修	5
② 職場外研修	6
③ 派遣研修	6
④ 自己啓発	6
(2) 人事管理	7
① 人事異動	7
② 人事評価制度	7
③ キャリア形成支援	8
④ 管理職によるマネジメントの推進	8
(3) デジタル人材の育成	8
4. 人材確保のための施策	9
(1) 公務の魅力の発信	9
(2) 多様な人材確保のための採用試験	9
(3) 外部人材の活用	9
(4) デジタル人材の確保	9
5. 職場環境づくり	10
(1) 目指すべき職場づくり	10
(2) ワーク・ライフ・バランス	10
(3) 健康管理	11
(4) ハラスメント対策	11
(5) 職員のエンゲージメントの把握	12

6. 人材育成・確保の推進体制	1 3
(1) 職員の役割	1 3
(2) 監督職の役割	1 3
(3) 管理職の役割	1 3
(4) 人材育成・確保部門（人事課）の役割	1 4
(5) 情報政策部門（情報推進課）の役割	1 4