

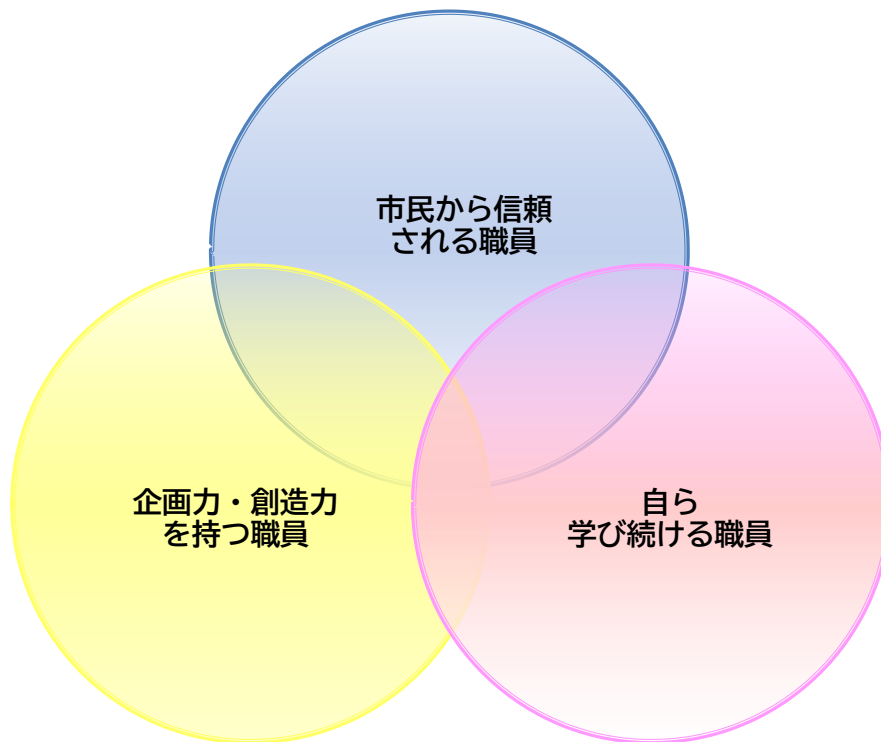
各務原市人材育成・確保基本方針

2. 各務原市人材育成・確保基本方針が目指す方向

(1) 求められる職員像

本市は、「誇り～ひとを育む～」、「やさしさ～くらしを守る～」、「活力～まちを支える～」の3つの基本理念のもと、将来都市像「もっとみんながつながる笑顔があふれる元気なまち ～しあわせ実感かかみがはら～」の実現に取り組んでいきます。

この将来都市像を実現するための担い手として、これからの各務原市に求められるのは、次の3点を兼ね備えた人材です。



① 市民から信頼される職員

職員は、全体の奉仕者として、市民福祉の向上のため使命感と責任感を持って、市民のために行動することにより、信頼関係を築かなければなりません。また、市民や各種団体と連携してまちづくりを進めていくために、対話を大切にし、コミュニケーションに基づいた協力関係を築くことのできる職員を目指します。

若者や子育て世代、本市の将来を担う子どもたちや豊富な経験を持つ高齢者、市民生活を支える民間企業や市民活動で活躍するNPO等、様々な世代や立場の市民との「対話」を継続的に行い、市民と連携してまちづくりを進めることができる資質を備えた職員を養成していきます。

各務原市人材育成・確保基本方針

② 企画力・創造力を持つ職員

地方分権の推進により、市のことは市独自で考え、自らの意思と責任に基づいて自己決定することが求められています。また、市を取り巻く環境は大きく変化しており、市民ニーズも多様化しています。

職員は、このような環境の変化に対応すべく、困難な課題にも果敢に挑戦していかねばなりません。前例や固定観念にとらわれない柔軟な発想で解決方法を探っていく企画力・創造力を持つ職員を目指します。知恵と工夫を凝らし、地域の特性を十分に活かした地域づくりのできる推進力につなげます。

③ 自ら学び続ける職員

職員は、市民と対話を重ねながら、市民ニーズや地域の実情を的確に把握し、不断の改善・改革を推し進めなければなりません。デジタル化の推進やSDGs※（持続可能な開発目標）の推進など、これまでにない時代の変化に適切かつ柔軟に対応し、新たな課題に積極的に挑戦できる体制作りや職員の意識改革を推進します。常に自己研鑽に努め、基礎的知識の習得に加え、社会情勢や市政を取り巻く環境変化を敏感に捉え市政運営に反映できる職員を育成していきます。

<用語>

※ SDGs（持続可能な開発目標）：「Sustainable Development Goals」の略称で、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2016年から2030年までの国際目標。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さない（leave no one behind）ことを誓うものこと。

各務原市人材育成・確保基本方針

(2) 役職に応じた「果たすべき」役割と成長段階

職員には、次に示すような階層や役職に応じた果たすべき役割があり、そのことを十分に意識して職務を遂行しなければなりません。職員は自己の段階を認識し、行われている育成方策の意図を理解することで、より効果的な育成が可能となります。能力開発に努め、発揮することにより満足感、達成感を得て、仕事にやりがいを感じ、更なる能力開発に繋がる、この連鎖が仕事を通じた成長を実現していきます。

階層	職階	果たすべき役割	成長段階	求められる能力
管理職	部長級	- 全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、部の重要課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を執行する - 所管行政の取り巻く状況を的確に把握し、先々を見通し、部の重要課題について基本的な方針を示す - 部の責任者として、重要課題について、冷静かつ迅速な判断を行う - 所管行政について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向け、困難な調整を行い、合意を形成する - 不断の業務見直しに率先して取り組む - 部下の統率を行い、成果を挙げる	↑ 経営能力発揮期 ↓ この時期は、市政全体を最適化する視点と戦略を持って所掌部門の経営を行います。部門全体に目配りし、組織能力を最大限に発揮し、また向上するようマネジメントします。	
	課長級	- 全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、課の課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行する - 所管行政を取り巻く状況を的確に把握し、行政課題に対応するための方針を示す - 課の責任者として、適切な判断を行う - 所管行政について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向け、関係者と調整を行い、合意を形成する - コスト意識を持って効率的に業務を進める - 進捗管理及び的確な指示を行い、成果を挙げるとともに、部下の指導・育成を行う	↑ 管理能力発揮期 ↓ この時期は、意思決定者として、これまでに培った能力を存分に発揮し、高い倫理観をもって施策・組織・人をマネジメントし、確かな業績を上げていきます。管理職には、階層別研修や各種特別研修を実施し、自己及び部下の育成に努めます。	○理解力・判断力 ○企画・計画力 ○進捗管理・組織運営能力 ○部下育成力 ○交渉・説明力
	主幹	- 全体の奉仕者として、担当業務の課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行する - 組織方針に基づき、行政ニーズを踏まえ、施策の企画・立案を行う - 担当業務の責任者として、適切な判断を行う - 担当する事案について適切な説明を行うとともに、関係者と調整し、合意を形成する - コスト意識を持って効率的に業務を進める - 進捗管理及び的確な指示を行い、成果を挙げるとともに、部下の指導・育成を行う	↑ 管理能力開発期 ↓ この時期には、将来の管理職に求められるマネジメント能力を開発していきます。そのため、能力開発のための各種特別研修を通じて、マネジメント能力の基礎を理解し、部下（後輩）の育成について心がけます。	
監督職	課長補佐・主任主査	- 全体の奉仕者として、担当業務の第一線において責任を持って課題に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行する - 組織や上司の方針に基づいて、施策の企画・立案や事務事業の実施の中核を担う - 処理すべき事案について、適切な判断を行う - 担当する事案について論理的な説明を行うと共に、関係者と粘り強く調整を行う - 段取りや手順を整え、効率的に業務を進める - 部下を指導・育成・活用する	↑ 管理能力開発期 ↓ この時期には、これまでに身につけた市職員としての基礎知識・能力を活かし、業務上一定の成果を発揮し、さらに課題発見能力や課題解決能力などを身につけ、独り立ちする意識が求められます。能力開発につながる各種特別研修などを通じて、自身のキャリアプランを考え、実現する能力を身につけていくのもこの時期であり、将来なりたい自分に向けて、自分自身を磨きます。	○理解力・判断力 ○企画・計画力 ○部下育成力 ○交渉・説明力
	係長・主査	- 全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行する - 担当業務に必要な専門知識・技術を習得し、問題点を的確に把握し、課題に対応する - 上司・部下等と協力的な関係を構築する - 担当事案について分かりやすい説明を行う - 計画的に業務を進め、担当業務全体のチェックを行い、確実に業務を遂行する	↑ 能力育成期 ↓ 新規採用職員研修は、入庁前・入庁後・夏季・秋季に分けて実施し、市職員としての基礎能力を高めます。 また、コミュニケーション能力など業務遂行上必要とされる能力を高めるとともに、組織内での自己の役割、自分の適性を発見するなど、ジョブ・ローテーションを通じて確実に成長していくことが求められます。	
係員	主任主事級	- 全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行する - 業務に必要な知識・技術を習得する - 上司・同僚等と円滑適切なコミュニケーションをとる - 意欲的に業務に取り組む	↑ 能力開発期 ↓	○理解力・判断力 ○情報収集・活用能力 ○誠実対応力
	主事級			