

各務原市人材育成・確保基本方針

6. 人材育成・確保の推進体制

人材育成・確保を効果的に推進していくためには、「職員」、「監督職」、「管理職」、「人材育成・確保部門（人事課）」、「情報政策部門（情報推進課）」のそれぞれが役割と責務を十分認識し、相互に連携して取り組むことが重要です。

そのため、管理・監督職自身が人材育成を担っているという自覚をもって部下に対する適切な指導・助言を行い、職員一人ひとりが意欲をもって自己啓発等に取り組むことができるよう、職場の風土づくりや人事管理制度の整備、さらには研修の充実等を図ります。

（１）職員の役割

職員の人材育成・能力開発は、組織や上司、先輩からの働きかけを待つのではなく、職員自らが積極的に取り組まなければなりません。職員は自分が職場づくりの一端を担っていることを常に自覚し、日々事務改善・業務の効率化に努めるとともに、自身の健康管理にも注意を払っていく必要があります。

- ◆ 率先して自己啓発を図り、自分磨きを心掛ける
- ◆ 心身の健康などに留意し、自己管理に努める
- ◆ 職場の上司、同僚と協力して、目指すべき職場づくりを行う

（２）監督職の役割

監督職は、管理職の指揮のもと、上司を補佐すると同時に、職場内で部下を指導・サポートしていく必要があります。また、自ら率先して職務に取り組むことでリーダーシップを発揮し、部下に信頼されるような行動や日頃からの取り組み姿勢が求められます。

- ◆ 培った知識・経験を活かしながら、部下を指導・育成する
- ◆ 部下の良き手本となるよう、職務への取り組み姿勢や仕事の進め方を実践する
- ◆ 職場の活性化を図るよう心掛ける

（３）管理職の役割

管理職は、分掌事務の円滑な執行とともに、職員の能力や適性を的確に把握し、仕事を通じて、部下が意欲を持って働けるように動機付けに努めなければなりません。また、職場において積極的にコミュニケーションを取りながら組織目標の明確化・情報の共有化を図り、職員のモチベーションを高めるとともに、風通しの良い学習的な職場風土の醸成と職場研修の実践に努める必要があります。

- ◆ 率先して自学に取り組み、職場全体の学習的風土を醸成する
- ◆ 部下の能力開発を行い、適切に評価をする
- ◆ 部下の健康管理、ワーク・ライフ・バランスなど職場マネジメントを行う

各務原市人材育成・確保基本方針

（４）人材育成・確保部門（人事課）の役割

職員の能力開発を支援する各種制度については、人材育成・確保部門が積極的に周知を行い、職員の意識向上を図る必要があります。

また、公務運営に必要な人材を継続して確保するため、本市職員として働くことの魅力を広く情報発信し、時代に即した人材確保の方法を検討していくことが重要です。

- ◆ 人事制度を適切に運営し、効果的な人材育成を推進する
- ◆ 自己啓発やＯＪＴを支援し、職場風土の改善を行う
- ◆ 時代に即した研修ニーズを把握し、実施する
- ◆ 時代に即した方法で採用試験を実施する
- ◆ 関係部署と連携し、専門人材の確保に取り組む
- ◆ 人材育成・確保施策の効果を検証し、制度の改廃、企画、立案を行う
- ◆ 働きやすい職場環境づくりに資する制度等の整備を行う

（５）情報政策部門（情報推進課）の役割

情報政策部門では、人材育成・確保部門や関係部署等と緊密に連携しながら、デジタル人材の計画的な育成に向けた取り組みを実施します。

- ◆ 求められるデジタルスキルを明確化し、効果的な研修機会を提供する
- ◆ 習得したデジタルスキルを発揮できる環境を整備する