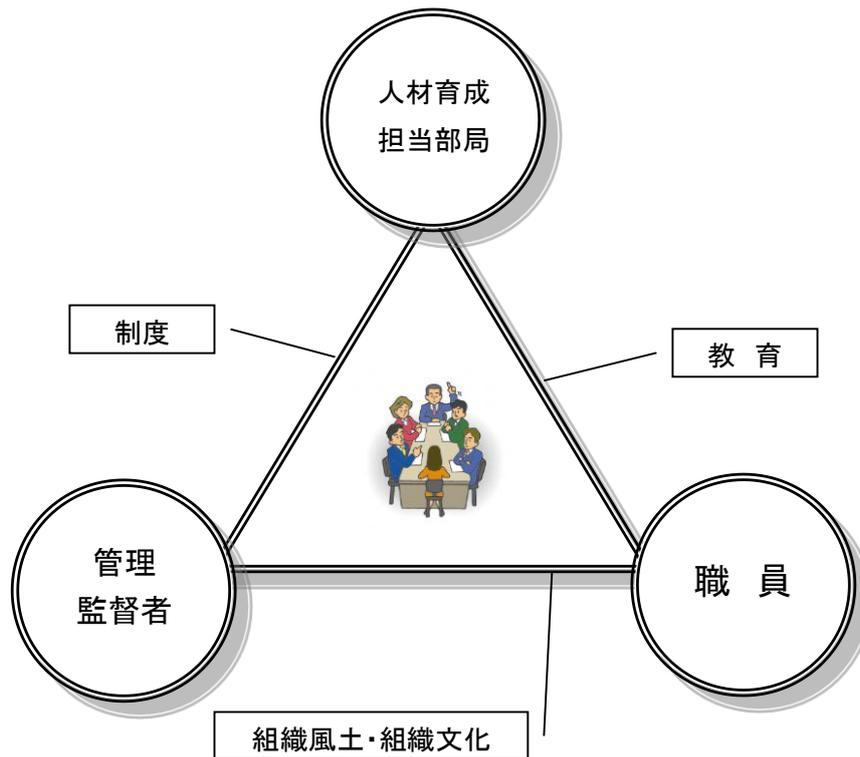


VI 人材育成・能力開発の体制とその推進

人材育成・能力開発を効率的、効果的に推進していくためには、人材育成のキーパーソンとしての「管理監督者」、人材育成の主体としての「職員」、人材育成の中核を成す「人材育成担当部局（職員課）」が一丸となって取り組むことが必要となります。



（１）人材育成キーパーソンとしての「管理監督者」の役割

職場における人材育成・能力開発において、重要な鍵を握るのは管理監督者です。管理監督者は、常に人材育成の視点を持って職員を見つめ、人材育成のキーパーソンとして、職員一人ひとりの個性や能力に応じた計画的な育成に努める役割が求められます。

（２）人材育成の主体としての「職員」の役割

職員自身が成長したと感じる機会は、日常の業務の中にあります。職員は自らの業務を遂行する中で、さまざまな経験を重ね、指導を受け、その都度勉強を重ねて自己の能力開発を行っており、人材育成の基本は職員一人ひとりの主体的な取り組みにあるといえます。自分自身が職場づくりの一端を担っていることを自覚し、活力あふれる職場づくりに向け、常に向上心と意欲を持ち仕事に取り組むことが求められます。

(3) 人材育成の中核を成す「人材育成担当者部局（職員課）」の役割

職員の能力開発を支援する各種制度については、人材育成担当部局（職員課）が積極的に啓発を行い、職員全員に周知徹底を図ります。そのうえで、その制度が職員の中に浸透し有効に機能しているか、常にチェックしながら、制度の適正な運用と改善を行います。

また、職員の能力開発への意欲や向上心に応えられるよう、時代に即した効果的な魅力のある研修を実施していきます。