

3. 人材育成の進め方

求められる職員像の実現に向け、新たな人事評価制度を通して、職場、研修、人事制度の3本の柱で、人材育成をすすめていきます。

なお、今回の育成方針は、常勤職員を対象として策定しています。

1. 職場

職場は職務を遂行する場であると同時に、職務を通じて、人が人を育てる人材育成の場でもあります。所属長等は、求められる職員像の実現を意識し、日常業務の中で助言・指導を行うとともに、業務に精通した職員等から職務に必要な知識や技術を実践的な指導を通じて習得させることを繰り返すことで、人が人を育てる人材育成を行います。

また、新たな人事評価を一つのツールとして、職員に必要とされる能力や意識の向上に努めます。

2. 研修

研修については、自己啓発や職場単位で行う研修では十分対応できない「気づき」や「高度な専門的知識の習得」等を主な目的とした研修を実施することにより、新たな人事評価で職員に求められる能力や意識の開発・向上に寄与します。

3. 人事制度

新たな人事評価を任用その他の人事管理の基礎として活用します。また、人事制度は職員の能力を最大限に発揮するよう、採用から異動、退職までのトータルな人材育成・活用を念頭に、公平・透明性が高く職員の納得のいく人事制度をつくっていきます。

《イメージ図》

