

日野町人材育成基本方針

「時代の変化に対応し、未来を住民とともに考え行動する職員」を目指して

令和3年4月

日 野 町

目次

I. 人材育成基本方針について・・・・・・・・・・・・・・・・	P 1
1 背景	
2 趣旨	
II. 人材育成の基本方向・・・・・・・・・・・・・・・・	P 2
1 目指す職員像	
2 職員に求められる意識と能力	
III. 人材育成に向けた総合的な取り組み・・・・・・・・	P 10
1 ひと（職員）が育つ職場づくり	
2 だれもが能力を発揮できる環境づくり	
3 ひと（職員）を育てる人事	
IV. 人材育成の推進・・・・・・・・・・・・・・・・	P 17
1 人材育成に関わる各主体の責務と役割	
2 総合的な取組の推進	

I. 人材育成基本方針について

1. 背景

本町では、職員の能力開発と資質向上を目指して平成 11 年に日野町人材育成基本方針（以下、「基本方針」という。）を策定し、「愛され、親しまれ、信頼される職員」を目指して総合的に人材育成に取り組んできました。

しかし、地方分権の進展や地方創生の推進、さらに地方公務員法の改正による人事評価制度の導入、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画、団塊世代の退職による職員の年齢構成の変化など本町を取り巻く環境は大きく変化しています。

こうした状況の中で、ますます高度化・多様化する行政需要に迅速かつ的確に対応するため、職員にはより高度な知識や能力、資質を備えることが従来にも増して求められていることから、職員一人ひとりの能力の向上、さらには、職員が一丸となって人材育成に取り組んでいくことが不可欠となります。

2. 趣旨

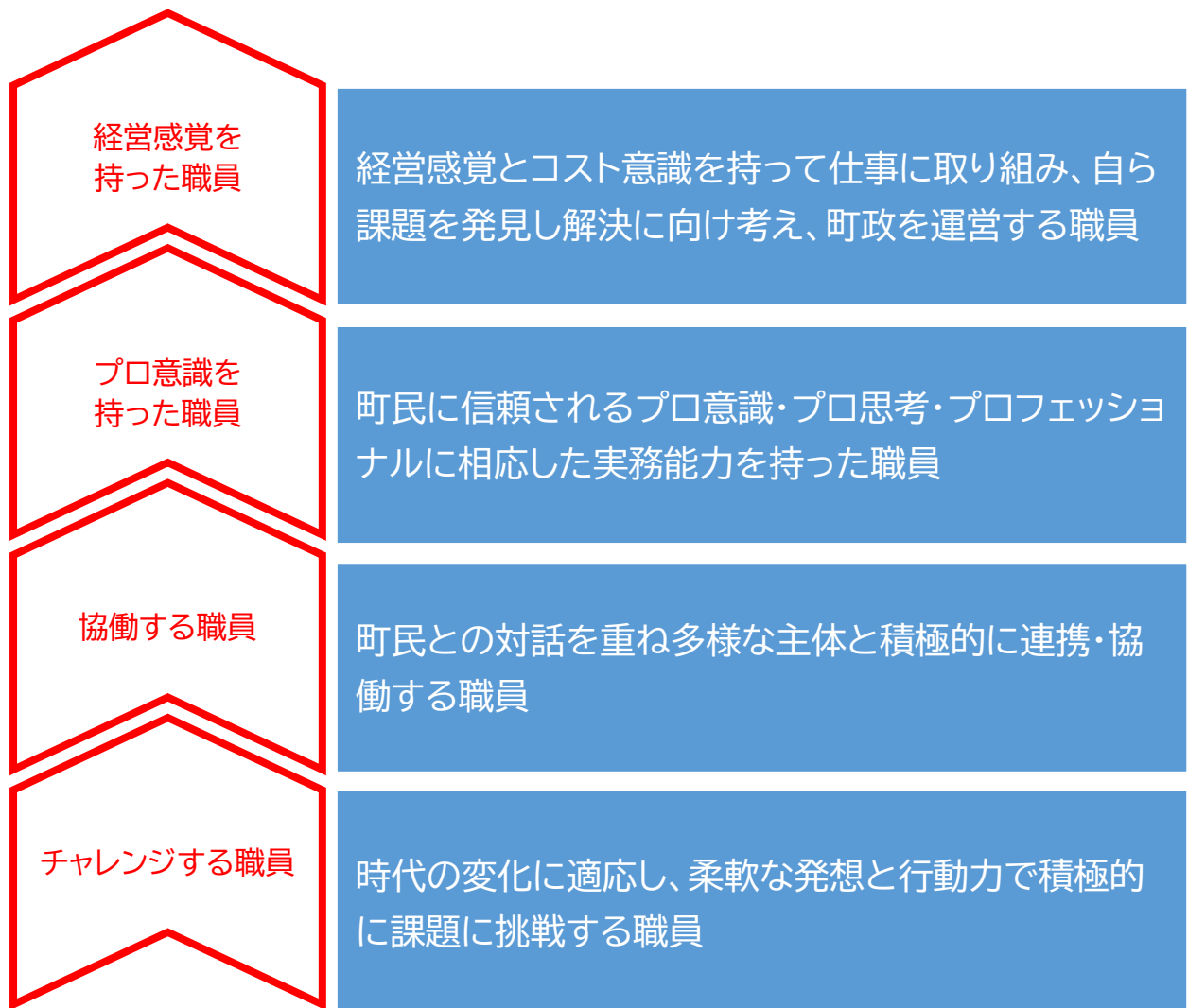
社会状況や行政需要の変化に加えて、人事評価制度や会計年度任用職員制度の導入をはじめとする地方公務員法の改正など、人材育成を取り巻く環境は、大きく変化しています。

本方針の見直しにあたっては、「人こそが最大の経営資源」との認識のもと「目指す職員像」を全職員が共有し、その実現に向けて、組織全体で人材育成に取り組み町民から信頼される町政運営を推進し、職員の意欲と能力の向上に資する取組や職員が最大限その能力を発揮できる職場環境づくり等総合的な取り組みを進めます。

Ⅱ. 人材育成の基本方向

1 目指す職員像

令和3年4月から始まる第6次日野町総合計画では「時代の変化に対応しだれもが輝きともに創るまち“日野”」を目指す将来像と定めています。この実現に向けて、職員が目指す職員像を次のとおりとし、全庁を挙げて人材育成に取り組みます。



○チャレンジする職員

《時代の変化に適応し、柔軟な発想と行動力で積極的に課題に挑戦する職員》

地方自治体を取り巻く環境は、大きな変革期であり、前例踏襲的な事務処理方法では解決することはできません。常に問題意識を持ち、何事においても柔軟な発想・創意工夫により、最善の方策を提案し、問題を解決していく改革へのチャレンジ精神を持った職員を目指します。

○協働する職員

《町民との対話を重ね多様な主体と積極的に連携・協働する職員》

「生活者からの視点」「地域からの視点」と現場からの発想を常に意識し、対話を重ねるとともに、町民の思いを感じ取りながら、政策形成を進めていくことが必要です。

「まちづくりの主役は、町民であり、その中心的な担い手である。」との認識を常に意識し、町民や多様な主体との積極的な対話を重ね、共感を広げることを心がけ、町民と連携・協働してまちづくりに取り組んでいく職員を目指します。また、町民、NPO、企業等様々な主体が力を合わせられるよう、コーディネートする力が求められます。

○プロ意識を持った職員

《町民に信頼されるプロ意識・プロ思考・プロフェッショナルに相応した実務能力を持った職員》

高度・複雑化する行政課題に対応するため、法令遵守に基づき、常に町民の視点に立ったアプローチを行い、住民に信頼されるプロ意識・プロ思考・プロフェッショナルに相応した実務能力を持った職員を目指します。

○経営感覚を持った職員

《経営感覚とコスト意識を持って町政を運営する職員》

限られた経営資源の中で、高度化・多様化する行政需要に迅速かつ的確に対応するためには、社会情勢や町民ニーズを的確に把握し、明確なビジョンを持って質の高いサービスを効果的かつ効率的に提供することが必要です。常にコスト意識を持って、計画的かつ効率的に職務を遂行するだけでなく、社会情勢や広域的な連携を視野に入れながら、経営感覚を持った職員を目指します。

2 職員に求められる意識と能力

目指す職員像の実現に向け、職員に求められる意識と能力は次のとおりとする。

(1) 職員に求められる意識・意欲

町民満足度を高める意識	全体の奉仕者として常に住民福祉の向上を目指し、町民の立場に立って考え、行動する。電話対応、窓口対応、苦情対応などのあらゆる場面で、住民からの信頼を重ね親切丁寧に対応する。
人権尊重意識	あらゆる人権問題の解消を図るとともに、様々な立場や考え方、生き方を持つ個々の人権を尊重する。
情勢適応意識	社会環境の急激な変化などを的確に理解するための情報収集に努め、将来を見通しながら行動する。
町に対する愛着	町を愛し、歴史・伝統・文化・人々との知恵などを学び、日野らしさを活かしたまちづくりに貢献する。町の魅力を自ら発信する。
チャレンジ精神	常に問題意識を持って課題を発見・解決し、困難な業務にも積極的に挑戦する。
経営意識	経営感覚を持って妥当性、有効性、効率性などを常に考え、求められるサービスを迅速かつ的確に提供する。
コンプライアンス	全体の奉仕者としての立場を自覚し、法令を遵守するとともに、高い倫理観を持って誠実に行動する。
自己成長意欲	あらゆる機会をとらえて能力の向上を図り、自己実現を図る。

(2) 職員に求められる能力

職務遂行能力	職務を遂行する上で必要となる基礎的な知識から、町の重要施策を遂行する上で必要となる専門的な知識、AI時代の到来に向けた情報収集・活用力など、幅広い知識を職位に応じて身につけ、コンプライアンスを徹底し、職務を正確かつ迅速に遂行する能力。また、自己の職務に責任を持ち、最後まで着実に遂行する能力。
コミュニケーション能力	協働の精神の下、豊かなコミュニケーション能力を発揮し、町民とともにまちづくりを進める能力。また、組織内にて、他の部署との連携や部下・後輩の育成など、周囲の職員と協調して職務を遂行する能力。
政策形成能力	社会環境の変化や住民ニーズを的確にとらえた上で、効果的な政策・施策を立案・実施するとともに、その結果を評価し改善できる能力。
マネジメント能力	行政経営能力、進行管理能力、危機管理能力など、常にコスト意識やスピード感を持って、総合的に行政運営に当たり、町の将来像に向けて事業を推進していく能力。また、組織管理能力、コミュニケーション能力など、組織力を強化しながら行政運営ができる能力。

(3) 階層ごとの基本的な役割と必要とされる能力

【行政職】

職制	項 目		内 容
主 監 ・ 次 長 級	①	倫理	全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、部局の責任者として責任を持って職務に取り組むとともに、職務規律を遵守し、公平に職務を遂行することができる。
	②	判断	部局の責任者として、豊富な知識・経験および情報に基づき、迅速・的確かつ先見的な判断をすることができる。
	③	説明・調整	所管行政についての説明責任を果たすとともに、意見が異なる相手にも粘り強く説明し、関係機関等との困難な調整を行うことができる。
	④	組織方針の明示	所管行政を取り巻く環境を的確に把握し、町政方針に沿った適切な部の方針を示すことができる。
	⑤	組織統率	指導力を発揮し、部局内の統率や人材育成を行いながら、部局としての成果を上げることができる。
	⑥	業務運営	町民の視点に立ち、コスト意識を持って効率的に業務を進めるとともに、業務改革に率先して取り組むことができる。
	⑦	全庁的視点	上位計画や町政方針を正しく理解し、長期的かつ大局的な視点から町政に貢献することができる。

職制	項 目		内 容
課 長 級	①	倫理	全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、課の責任者として責任を持って職務に取り組むとともに、職務規律を遵守し、公平に職務を遂行することができる。
	②	判断	課の責任者として、豊富な知識・経験および情報に基づき、迅速・的確かつ先見的な判断をすることができる。
	③	説明・調整	所管行政についての説明責任を果たすとともに、意見が異なる相手にも粘り強く説明し、関係機関等との困難な調整を行うことができる。
	④	組織方針の明示	所管行政を取り巻く環境を的確に把握し、町政方針に沿った適切な課の方針を示すことができる。
	⑤	人事育成	業務の重要性や部下の能力等に応じて適切に業務を分配するとともに、人材育成を推進する職務環境を築くことができる。
	⑥	業務運営	町民の視点に立ち、コスト意識を持って効率的に業務を進めるとともに、業務改革に率先して取り組むことができる。
	⑦	政策形成	上位計画や課の方針に沿った施策の構想を企画・立案することができる。

職制	項 目		内 容
課長補佐級	①	倫理	全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、管理監督職員として責任を持って職務に取り組むとともに、職務規律を遵守し、公平に職務を遂行することができる。
	②	判断	所掌業務の責任者として、豊富な知識・経験および情報に基づき、迅速・的確かつ先見的な判断をすることができる。
	③	説明・調整	所掌業務について論理的かつ分かりやすい説明をするとともに、意見が異なる相手にも粘り強く説明することができる。
	④	指導・育成	後輩との信頼関係を構築するとともに、必要に応じて後輩を指導・育成し、OJT リーダーとしての役割を果たすことができる。
	⑤	業務遂行	町民の視点に立ち、コスト意識を持って計画的・効率的かつ着実に業務を遂行するとともに、業務改善に率先して取り組むことができる。
	⑥	政策形成	業務上の課題に積極的に取り組むとともに、上位計画や部局・課の方針に沿った施策等の具体案を企画・立案することができる。

職制	項 目		内 容
主任・主査級	①	倫理	全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、責任を持って職務に取り組むとともに、職務規律を遵守し、公平に職務を遂行することができる。
	②	知識・技術	業務に必要な知識・技術を習得するとともに、情報を適切に収集・分析し、業務に有効活用することができる。
	③	説明・調整	所掌業務について論理的かつ分かりやすい説明をするとともに、意見が異なる相手にも粘り強く説明することができる。
	④	指導・育成	後輩との信頼関係を構築するとともに、必要に応じて後輩を指導・育成し、OJT リーダーとしての役割を果たすことができる。
	⑤	業務遂行	町民の視点に立ち、コスト意識を持って計画的・効率的かつ着実に業務を遂行するとともに、業務改善に率先して取り組むことができる。
	⑥	政策形成	業務上の課題に積極的に取り組むとともに、上位計画や部局・課の方針に沿った施策等の具体案を企画・立案することができる。

職制	項 目		内 容
主任主事・主事・主事補級	①	倫理	全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、責任を持って職務に取り組むとともに、職務規律を遵守し、公平に職務を遂行することができる。
	②	知識・技術	業務に必要な知識・技術を習得するとともに、情報を適切に収集・分析し、業務に有効活用することができる。
	③	説明・調整	所掌業務について論理的かつ分かりやすい説明をするとともに、意見が異なる相手にも粘り強く説明することができる。
	④	協調性	あいさつや身だしなみなどの基本マナーを守るとともに、上司や同僚との円滑なコミュニケーションを図り、協力関係を構築することができる。
	⑤	業務遂行	町民の視点に立ち、コスト意識を持って計画的・効率的かつ着実に業務を遂行するとともに、業務改善に率先して取り組むことができる。
	⑥	政策形成	業務上の課題に積極的に取り組み、適切な解決策を見出し実践することができる。

【保育士・幼稚園教諭】

職制	項 目		内 容
園長	①	倫理	全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、園の責任者として責任を持って職務に取り組むとともに、職務規律を遵守し、公平に職務を遂行することができる。
	②	判断	園の責任者として、豊富な知識・経験および情報に基づき、迅速・的確かつ先見的な判断をすることができる。
	③	説明・調整	所掌業務について論理的かつ分かりやすい説明をするとともに、意見が異なる相手にも粘り強く説明することができる。
	④	組織方針の明示	所掌業務を取り巻く環境を的確に把握し、町の保育・教育の方針に沿った園の方針を示すことができる。
	⑤	指導・育成	業務の重要性や部下の能力等に応じて適切に業務を配分するとともに、部下の仕事の進捗状況を把握し、適切に指導・育成することができる。
	⑥	業務遂行	町民の視点に立ち、コスト意識を持って業務を遂行するとともに、施設・整備等の安全・衛生管理や事故発生時の緊急対応等を適切に行うことができる。
	⑦	政策形成	業務上の課題に積極的に取り組むとともに、町の保育・教育の方針に沿った施策等の具体案を企画・立案することができる。

職制	項 目		内 容
副園長	①	倫理	全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、園長の代理者として責任を持って職務に取り組むとともに、職務規律を遵守し、公平に職務を遂行することができる。
	②	判断	園長の代理者として、知識・経験および情報に基づき、迅速・的確かつ先見的な判断をすることができる。
	③	説明・調整	所掌業務について論理的かつ分かりやすい説明をするとともに、意見が異なる相手にも粘り強く説明することができる。
	④	指導・育成	部下との信頼関係を構築するとともに、必要に応じて部下を指導・育成し、OJT リーダーとしての役割を果たすことができる。
	⑤	業務遂行	町民の視点に立ち、コスト意識を持って業務を遂行するとともに、施設・整備等の安全・衛生管理や事故発生時の緊急対応等を適切に行うことができる。
	⑥	政策形成	業務上の課題に積極的に取り組むとともに、町の保育・教育の方針に沿った施策等の具体案を上司に提案することができる。

職制	項 目		内 容
主任保育士・主任教諭	①	倫理	全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、責任を持って職務に取り組むとともに、職務規律を遵守し、公平に職務を遂行することができる。
	②	知識・技術	業務に必要な知識・技術を習得するとともに、情報を適切に収集・分析し、業務に有効活用することができる。
	③	説明・調整	所掌業務について論理的かつ分かりやすい説明をするとともに、意見が異なる相手にも粘り強く説明することができる。
	④	指導・育成	部下との信頼関係を構築するとともに、必要に応じて部下を指導・育成し、OJT リーダーとしての役割を果たすことができる。
	⑤	業務遂行	町民の視点に立ち、コスト意識を持って業務を遂行するとともに、施設・整備等の安全・衛生管理や事故発生時の緊急対応等を適切に行うことができる。
	⑥	政策形成	業務上の課題に積極的に取り組むとともに、町の保育・教育の方針に沿った施策等の具体案を上司に提案することができる。

職制	項 目		内 容
保育士・教諭	①	倫理	全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、責任を持って職務に取り組むとともに、職務規律を遵守し、公平に職務を遂行することができる。
	②	知識・技術	業務に必要な知識・技術を習得するとともに、情報を適切に収集・分析し、業務に有効活用することができる。
	③	説明・調整	所掌業務について論理的かつ分かりやすい説明をするとともに、意見が異なる相手にも粘り強く説明することができる。
	④	協調性	あいさつや身だしなみなどの基本マナーを守るとともに、上司や同僚との円滑なコミュニケーションを図り、協力関係を構築することができる。
	⑤	業務遂行	町民の視点に立ち、コスト意識を持って業務を遂行するとともに、指導計画等に基づき、適切な保育・教育を行うことができる。
	⑥	問題解決	業務上の課題に積極的に取り組み、適切な解決策を見出し実践することができる。

Ⅲ. 人材育成に向けた総合的な取り組み

目指す職員像の実現に向けて、「ひと（職員）が育つ職場づくり」、「だれもが能力を発揮できる環境づくり」および「ひと（職員）を育てる人事」の3つの柱を基盤として、有機的・総合的に機能させることで、効果的に取り組みを進めます。

また、取組にあたっては、平成28年度から実施している人事評価制度を効果的に活用するとともに、職員の成長に向けて、以下の「3つの“き”」を大切にしながら、人材育成に取り組めます。

3つの “き”

・期待する

職員の可能性を信じ、それを伝える。そのことが職員のやる気につながる。

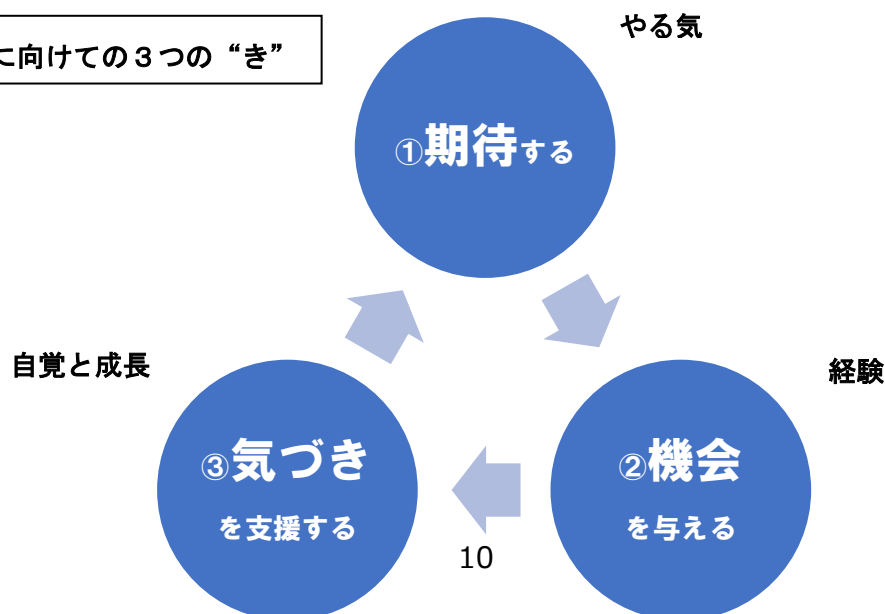
・機会を与える

職員の成長につながるような機会を積極的に与える。そのことが職員の幅広い経験につながる。

・気づきを支援する

様々な工夫により職員の気づきを促す。そのことが職員の自覚と次の行動に活かされ、成長につながる。

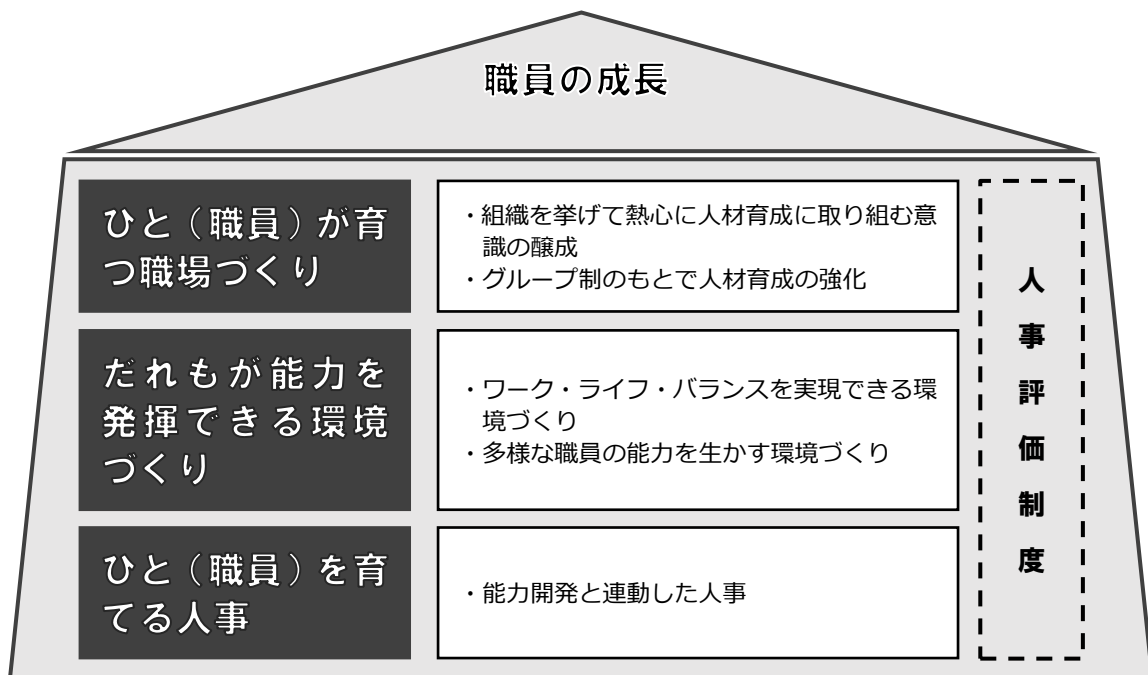
成長に向けての3つの“き”



目指す職員像の実現

時代の変化に対応し、未来を住民とともに考え行動する職員

- ◇ 町民と対話を重ね多様な主体と積極的に連携・協働する職員
- ◇ 時代の変化に適応し、創造性豊かで行動力と責任感に満ちた職員
- ◇ 町民に信頼されるプロ意識・プロ思考・プロフェッショナルに相応した能力を持った職員
- ◇ 経営感覚とコスト意識を持って町政を運営する職員



1 ヒト（職員）が育つ職場づくり

職員がプロフェッショナルとして成長する過程においては、職員と上司・先輩等の間の良好な信頼関係の中で、職員が直接的に関わった業務経験が成長の大きな源となります。

また、職場における人材育成（OJT）は、職員の状況に応じたきめ細かい指導ができること等、人材育成全体の中で大変重要な役割を担っています。

こうしたことから、全職員が人材育成の重要性を認識して、職務遂行の中で常にOJTに取り組む人材育成に積極的な職場づくりを進めます。

（1）組織を挙げて人材育成に熱心に取り組む意識の醸成

目指す職員像等、この基本方針の周知徹底や管理監督者の意識向上を図ることで、全職員が人材育成の重要性を認識し、常に人材育成を意識する職場づくりを進めるとともに、平成28年度から実施している人事評価制度を活用して、組織を挙げて積極的に人材育成に取り組みます。

また、より高い目標にチャレンジすることや派遣研修等への積極的な参加等、職員の大きな成長につながる取り組みを進めます。ベテラン職員の豊富な知識・経験等は町の貴重な財産であることから、職場における人材育成（OJT）等を通じて次の世代への継承を図ります。

「主な取組例」

○「業務目標」の取組

毎年度、職員一人ひとりが業務に対する個人目標を定め、PDCAサイクルによる業務管理を適切に行います。また、この取組を通じて職員の能力開発にもつなげます。

○人事評価制度を活用した人材育成の推進

設定した個人目標の達成に向けて職務を遂行する中で発揮した能力や業績を把握・評価し、上司と部下が良好なコミュニケーションを通じて能力開発等を図ることができるよう、人事評価制度を活用した効果的な人材育成に取り組みます。

○管理監督者の意識の向上

組織で人材育成を積極的に進めるためには、管理監督者がその重要性をしっかりと認識し、適切なリーダーシップのもと取組を進める必要があることから、管理監督者のマネジメント能力や人材育成力の向上を図ります。

○基本方針の共有

基本方針で示した目指す職員像や職員に求められる能力等を職員間で共有し、目標に向かって取組を進めます。

○職場における人材育成（OJT）への支援

- ・「人材育成ハンドブック」の作成
- ・所属長やグループリーダー、主任およびメンター等のキーパーソンの役割に応じた研修を実施します。

（２）グループ制のもとでの人材育成の強化

グループにおいては、グループリーダーのリーダーシップのもとチームワークによって仕事を進め、組織の使命や目標を達成しながら人材育成に取り組む必要があります。その取組にあたっては、所属長との連携を図りつつ、グループリーダーとグループ員がそれぞれの立場で指導・アドバイスを行うこと等を通じて、グループ全体で人材育成を行うことが重要です。

《主な取組例》

○グループ制における人材育成

グループ制の効果的な運用のもと、グループリーダーによるきめ細かなチェックやフォロー、相談、目配り等をグループ員の効果的な育成が行われるように努めます。

○対話の場の設定

組織の使命・目標の共有やグループ内でのコミュニケーションの拡充職員の振り返りの機会等を図るため、対話の場の設定に取り組めます。

○グループリーダーのリーダーシップや人材育成力等の向上に資する研修

グループ制のもとでの人材育成の中核を担うグループリーダーのリーダーシップや人材育成力等を向上するため職員研修等を充実します。

○グループ員の後輩指導力等に資する研修

後輩に対する指導力等の向上を図るため、メンター研修を引き続き実施します。

2 だれもが能力を発揮できる環境づくり

職員の個性や能力が最大限発揮できるよう、すべての職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、互いに助け合い、高い意欲を持って職務を遂行することができる職場環境づくりに取り組みます。

(1) ワーク・ライフ・バランスを実現できる環境づくり

多様な勤務形態への対応等、職員がワーク・ライフ・バランスを実現しながら、個性や能力を最大限発揮し、互いに助け合い、高い意欲を持って職務を遂行することができる職場環境づくりに取り組みます。

《主な取組例》

○仕事の進め方の見直し

効率的な業務遂行を図り、職員のワーク・ライフ・バランスを実現していくために、仕事の進め方の見直しに取り組みます。

○育児休業者等への支援

育児休業中の職員や復帰直後の職員等を対象に、仕事と家庭の両立に向けた情報交換会等を実施し、円滑な職場復帰に向けた不安や悩みを提言する場を提供します。

（２）多様な職員の能力を活かす環境づくり

様々な個性や能力を持った職員の得意分野の能力向上を図るとともに、それぞれの「強み」を組織の中で活かすことにより、組織力の向上を図ります。

《主な取組例》

○管理監督者の業務運営力の向上

人事評価制度の活用により、職員の強みや個性を把握するとともに、職員が様々な業務を経験できるよう、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど職員の能力が最大限活かせる業務運営ができるようマネジメント能力等の向上を図ります。

○「強み」を伸ばす研修の充実

職員一人ひとりの「強み」を伸ばし、組織力の向上を図るため、研修の充実を図ります。

○ハラスメントのない働きやすい職場づくり

パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントといったハラスメント行為は、職員の人権を侵害し、職員の能力発揮を阻害する等、職場の秩序を乱し、調整の効率的な運営に重大な影響を及ぼすものです。そのため、ハラスメントの防止に向けて「日野町職員のハラスメントの防止等に関する規程」に基づき、働きやすい良好な職場環境づくりに取り組みます。

○メンタルヘルス対策の推進

職員一人ひとりが心身ともに健康な状態を保つことは、人材育成を進めるうえ非常に重要です。個人の健康と組織の成長を実現していくという観点から、職場のメンタルヘルス対策を推進します。

3 ヒト（職員）を育てる人事

人事とは、職員の採用から退職までの雇用関係全般のことをいいますが、人事の目的とは、職員の意欲・能力を最大限に引き出し、それを組織として活かすことです。失敗を恐れずに自らチャレンジする意欲を引き出し、能力の向上を図る、人を育て、活かす人事を進めるため、異動や昇任といった人事システム全体を職員の能力開発と適切に連携させた総合的な取り組みを進めます。

（１）能力開発と連携した人事

人材育成の観点に配慮し、能力の向上、人を育て活かす人事の具体的方策として、次のような取り組みを進めていきます。

《主な取組例》

○幅広い職務経験と専門的な能力を養成する人事の推進

地方分権の進展に伴い、高度・専門的な能力の養成やスリムな体制下における効率的な事務処理能力の養成等に的確に対応していくことが求められていることから、採用から一定期間は職場の定期的な異動を通じて、各分野の業務や職場をバランスよく経験させる一方、一定期間経過後は人事異動を活用して職務に関する専門性の向上を図ります。併せて、職員の適正と意欲に応じ、特定分野について専門性を有した職員の育成にも取り組みます。

○人事評価制度に基づく人事

人事評価制度を通じて職員の能力や適性をしっかり把握し、職員一人ひとりの能力が最大限発揮されるとともに、より一層の資質・能力の向上につながるような人事配置に努め、組織の使命や目標の達成に向け、チャレンジする職員を育成します。

○派遣研修および人事交流の推進

町の組織を離れて、異なる組織風土に触れ、異なる業務を経験すること等を通じて、幅広い視野や柔軟な発想を身につけるとともに、専門的な知識や能力を習得することを目的として、引き続き派遣研修および人事交流を推進します。

Ⅳ. 人材育成の推進

1 人材育成に関わる各主体の責務と役割

基本方針に基づく人材育成の推進を図るためには、人材育成に関わる各主体がそれぞれの責務と役割を自覚し、取組を強化する必要があります。

(1) 職員の役割

人材育成の基本は職員の主体的な自己開発であるということを一人ひとりが十分認識し、職員は、常に学ぶ意欲と問題意識を持って仕事に取り組みます。

また、学びあう環境を醸成し、部下や後輩の指導・育成に積極的に取り組んでいきます。

(2) 管理監督者の役割

管理監督者は、職員を指導監督する立場にあることから、自ら模範を示し自己研鑽に努めるとともに、部下に対して仕事の意義ややりがい、期待などをしっかりと伝えていくことが求められます。また、職員の能力開発のニーズを的確に把握し、それぞれの能力や性格に応じた部下の育成を行う立場にあるとともに、その取り組み姿勢が、職員の意識や職場の雰囲気には大きな影響を与えることから、人材育成を推進していく上で極めて重要な役割を担っています。

(3) 組織の役割

①人事・研修担当部門の役割

人事・研修担当部門は、人材育成を効果的・体系的に推進していくため、本方針に基づき総合的に調整・管理を行う役割を果たします。

また、社会環境の変化や職場ニーズを把握し、より効果的な研修を計画・実施することにより、職員の資質と能力の向上を高めます。

②各課の役割

各課は、人事担当部門と連携を図りながら、職場における人材育成（OJT）を通じてそれぞれの立場で各課内の職員の能力向上に努めなければなりません。また、分野の専門的な能力の開発のため、部門研修や専門的な研修を実施し、組織の活性化に向けた取り組みを進めていく役割を果たします。

(4) 他の機関との連携

地方分権が本格化した時代において、自らが果たすべき役割を認識するとともに、広域的な視点で県をはじめ各機関との連携を図り、相互の協力で地域課題に取り組むことが必要となります。県や他の自治体への派遣、人事交流等を活用しながら人材育成と地域連携の強化を図ります。

2 総合的な取組の推進

人材育成を推進するにあたっては、職場における人材育成（OJT）を柱の中心に位置づけ、自己啓発、職場外研修および人事制度の各柱を総合的に組み合わせた取り組みを進める必要があります。

また、トップのリーダーシップのもと、PDCAサイクルに基づく見直しを行いながら、人材育成に係る取り組みを総合的に推進します。