

## 4 人材開発の主体

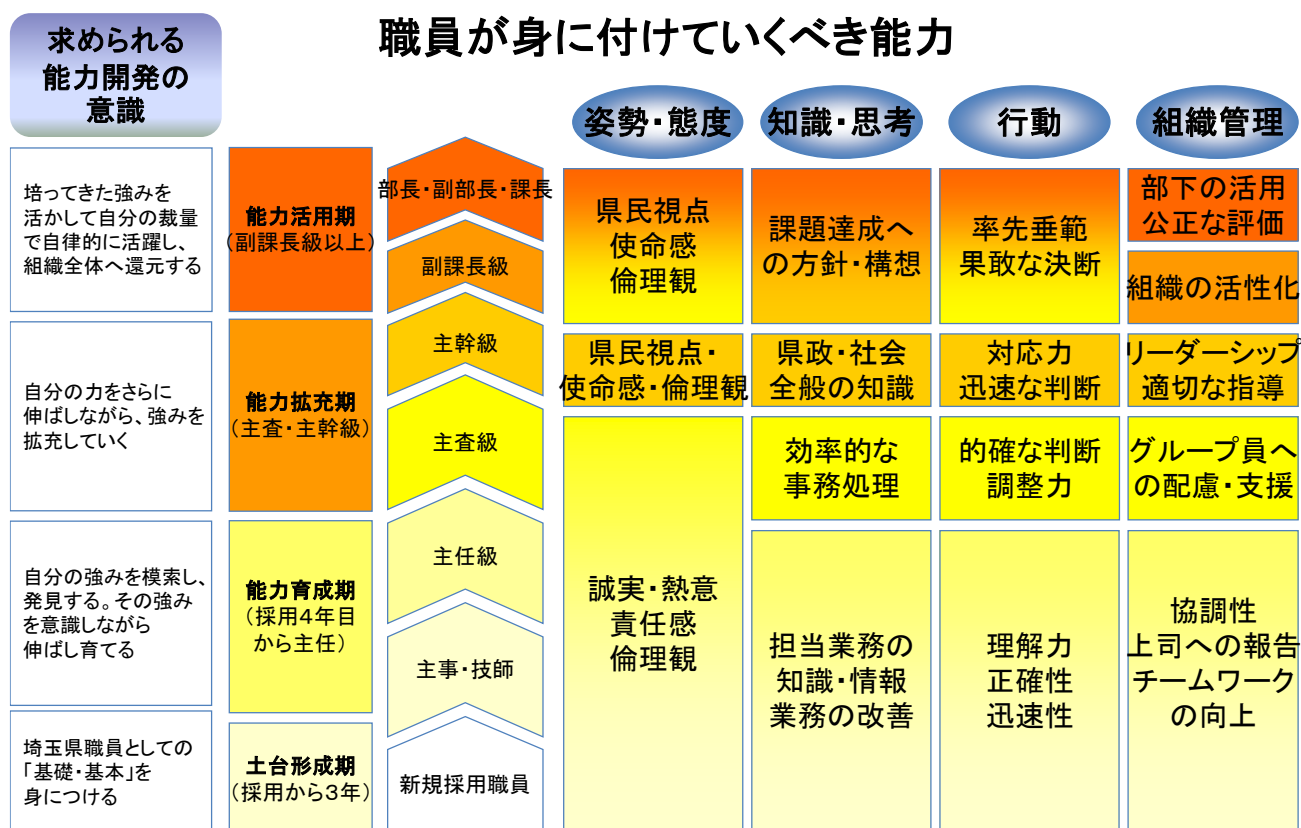
本人の意欲が能力開発の基礎であり、これからの人材開発は、職員一人ひとりが主体的に取り組むことがより一層求められるものとなります。

一方で、職員の能力開発を支援することは、職場の重要な役割です。また、職務に直結した実践的能力は、職務を遂行する職場でこそ身に付くものです。このため、職員個人に任せることなく、人事管理との連動により職場全体で育成していくことが求められます。

### (1) 職員本人

能力開発は、職員本人の自覚とやる気が必要不可欠です。自ら目標を設定し、自己啓発により能力向上を図り、その成果を発揮し、自ら評価することにより次の能力開発に繋げていくことができます。

職員一人ひとりが自己のキャリアプランを考え、能力開発をセルフマネジメントすることが重要です。



## (2) 職場の上司

職務に直結した実践的能力は、職務を遂行する職場でこそ身に付くものです。職場は職員の能力開発にとって最も重要な場であり、日頃の業務を通じて、上司が部下に対して意識的に能力開発や意欲の引き上げを行うことが求められます。

### 部下の能力開発における上司の役割

- ① 決裁、相談、報告などの機会を職員の能力開発のチャンスと捉え、職員のトレーニングを意識的に行うこと
- ② 自身の率先垂範による職場風土づくりなど、多様な形で職場における能力開発を推進すること
- ③ 職場外の研修機会を適切に活用するなど、部下の能力開発を積極的に支援すること

## (3) 周囲の職員

職員全員が、組織の一員としてチームワークの向上に取り組むだけでなく、守備範囲外であっても議論する、助言するなど縦・横・斜めのコミュニケーションを活性化させる意識を持ち、相互不可侵を打ち破ることが重要です。

また、先輩職員が後輩職員に対し、仕事に必要な知識や技能、態度等について、日頃の業務を通じて伝えることも大切です。

## (4) 人事管理部門

個々の職員の適性・長所・意欲とともにキャリアプランに配慮し、組織の中で最大限能力を発揮できる人事配置を行い、職務を通じて職員の能力開発に努めます。

また、職員一人ひとりの能力、実績、適性等を正しく評価し、さらなる能力開発に繋げていきます。