

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。

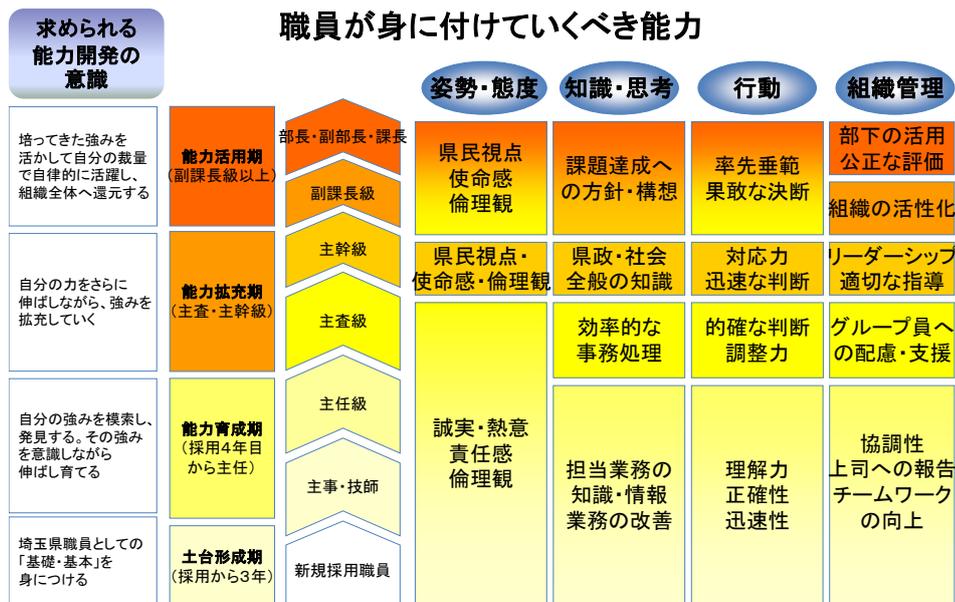
一方で、職員のスキル向上など能力開発を支援することは、職場の重要な役割です。また、職務に直結した実践的能力は、職務を遂行する職場でこそ身に付くものです。このため、職員個人に任せることなく、人事管理との連動により職場全体で育成していくことが求められます。

また、人材確保が困難な中、採用部門においては、人事管理部門と連携を図り、有為な人材を確保するための取組を進めていく必要があります。

(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、アップスキリング等により能力向上を図り、その成果を発揮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。



(能力評価シートより作成)

(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、日頃の業務等を通じて、上司が部下の能力開発や意欲の引き上げをマネジメントしていく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、部下のアップスキリング等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つなげていきます。

(5) 採用部門（人事委員会）

今後、若年労働力の絶対量が不足することが想定される中であって、人材獲得競争が激化しているほか、DXへの対応や大規模災害・感染症、公共イ

ンフラの老朽化、こども・子育て施策の充実など行政課題も複雑・多様化しています。

課題解決を図ることができる公務運営に必要なかつ有為な人材を確保するため、人事管理部門と連携し、情報発信や試験制度の見直しを進めていくことが求められています。