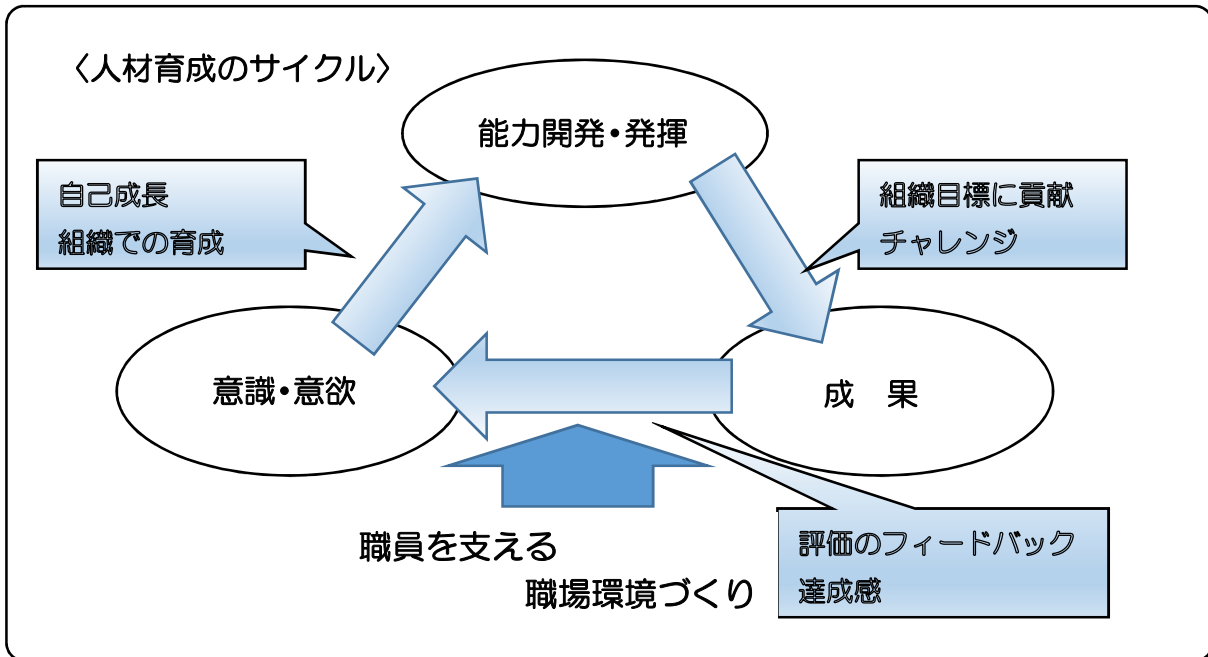


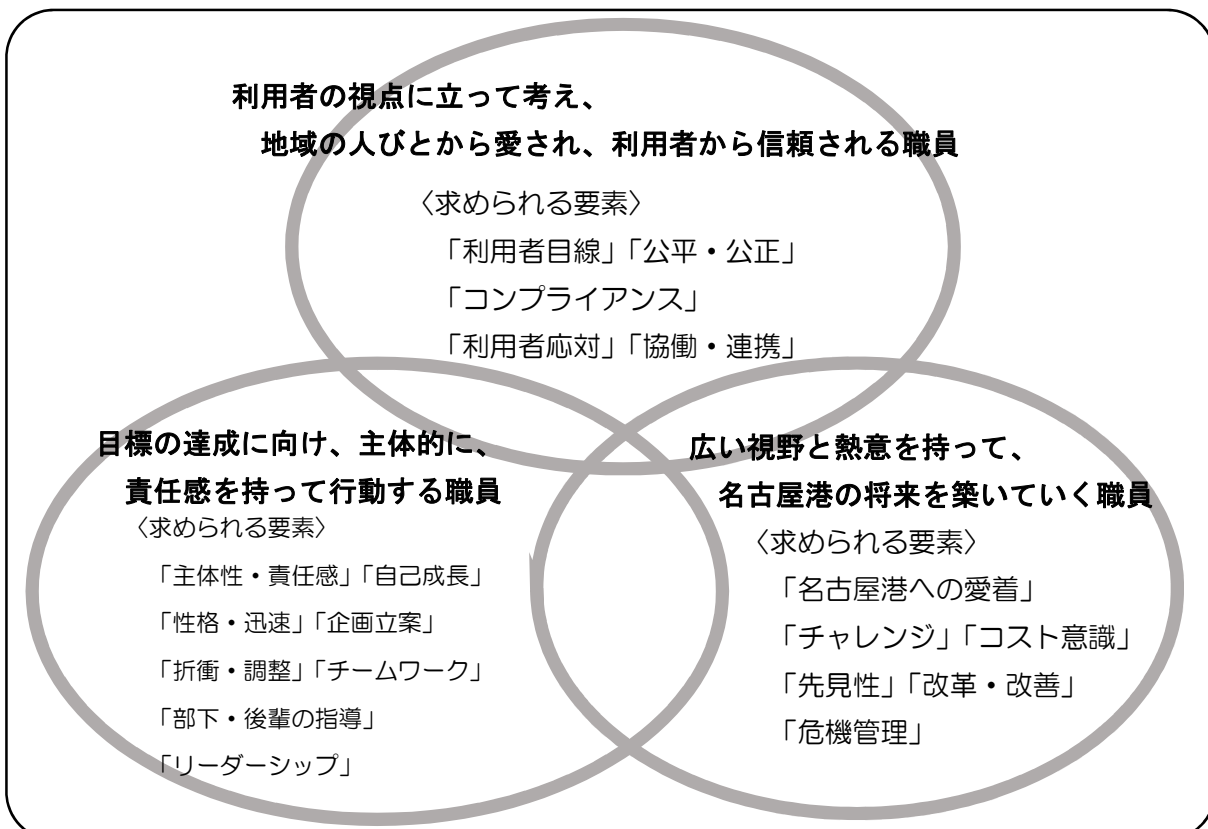
名古屋港管理組合人材育成基本方針

1 人材育成基本方針改定にあたって

職員の意欲を喚起し、習得した能力を発揮して仕事に活かす、そして、その成果を適正に評価し、やりがいや達成感を感じることで次の意欲につなげていくという人材育成のサイクルを通して、職員一人ひとりが当事者意識を持ち、継続的な人材育成を全庁的に進めることにより、誇りと使命感を持ち、名古屋港の将来を築いていく職員を育てていく

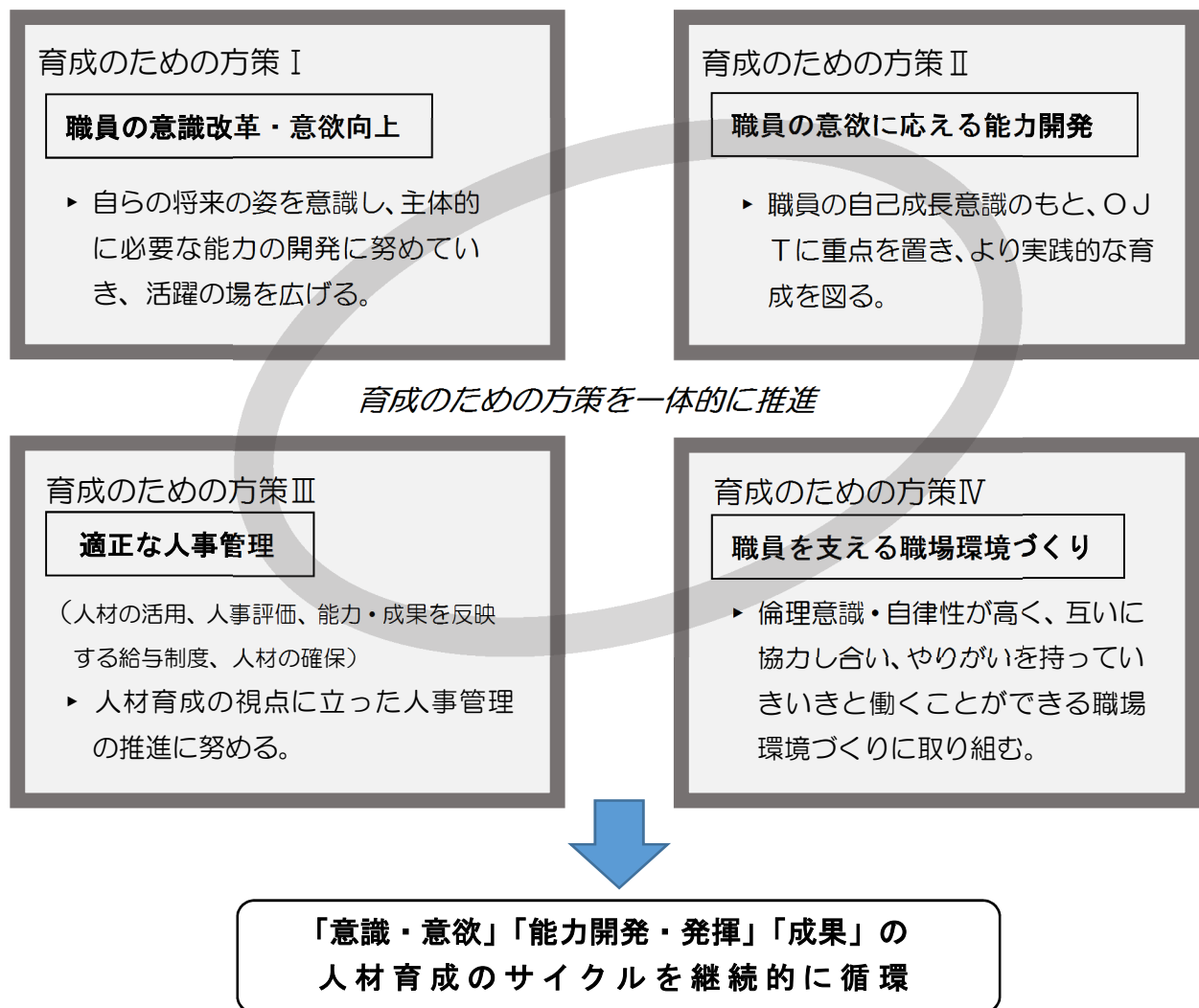


2 目指すべき職員像と求められる要素



3 人材育成のための方策

- ◎ **職員の意識改革・意欲向上**、**職員の意欲に応える能力開発**、**適正な人事管理**、**職員を支える職場環境づくり**の4つの分野にまとめた方策を一体的に推進する。
- ◎ それぞれの方策において、「**職員が取り組むこと**」、「**役職者が取り組むこと**」「**職員課が取り組むこと**」を示し、**職場・組織全体で人材育成の重要性を共有する**。
すく、いきいきと仕事に取り組める職場環境であることも必要です。



それぞれの方策において、**<職員が取り組むこと>**、**<役職者が取り組むこと>**、**<職員課として取り組むこと>**を示し、**職場・組織全体で人材育成の重要性を共有することにより**、**職員一人ひとりの能力を最大限発揮するとともに、組織力をより一層強化し、質の高い行政サービスの提供につなげていきます。**