

## 健康経営の理念に基づき、組織全体で人材育成を進めます。

1. 職員一人ひとりが「めざすべき職員像」の実現に向けて自ら成長し、生き生きと働ける組織をめざします。
2. めざすべき職場の姿として掲げる「協力しあえる職場」の実現に向けて、職場環境の整備を進めます。
3. すべての職員は、チーム内で果たすべき役割を自覚して、互いに協力しあって業務を推進しましょう。
4. 管理監督者は、働きやすい職場環境づくりに努め、マネジメントにより部下の育成を後押ししましょう。

## 「めざすべき職員像」と「めざすべき職場の姿」の実現に向けて取り組みます。

「めざすべき職員像」と「めざすべき職場の姿」は、職員アンケートの結果に基づいて定めたものです。職員一人ひとりが、この職員像や職場の姿を意識しながら日々の業務にあたりましょう。また、この2つの実現に向け、組織としても、効果的な研修の実施、成長の適正な評価、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。



### 【必要とされる能力】



めざすべき職場の姿	協力しあえる職場	共有	職場に必要な基本情報を全体で共有している 職場の課題や目標を共有している
		協調	心理的安全性が保障され自由に意見を言いあえる 互いを尊重・理解しあい協力して仕事ができる
		向上	自分に与えられた役割を理解し互いに高め合える 上司が職員の育成を基幹業務として理解し積極的に支援している
		協働	市民・関係部署と前向きに課題に取り組んでいる 市民等との役割分担を明確にし事業を推進している

## 最終的に目標とするのは…

### 市民サービスの向上

将来像「魅力の架け橋 高原湖畔都市  
～シゼンとヒトがつながる、すわ。～」の実現

人材育成推進の方策		
1	人材確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規採用職員の安定的な確保</li> <li>・採用プロモーションの充実</li> <li>・多様な人材の確保</li> <li>・デジタル人材の育成・確保</li> </ul>
2	人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジョブローテーション</li> <li>・特定の分野に精通した職員の養成</li> <li>・自己申告制度の充実</li> </ul>
3	(人材研修)成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己啓発…管理監督者の理解と支援 自主研修制度の利用促進 自己啓発の結果の活用</li> <li>・職場研修…管理監督者の役割 人事考課制度との連動 若手リーダーの育成 職場研修支援体制</li> <li>・職場外研修…階層別研修、専門研修 特別研修、派遣研修</li> </ul>
4	人事考課	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標による管理</li> <li>・能力開発及び人事管理の総合化</li> <li>・適切な制度運用</li> <li>・組織運営への活用</li> </ul>
5	職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・協力しあえる職場づくり</li> <li>・キャリア形成支援の取り組み</li> <li>・仕事と家庭生活の両立</li> <li>・時間外勤務の縮減・休日取得の促進</li> <li>・健康管理体制の充実</li> <li>・メンタルヘルス対策の充実</li> <li>・ハラスメント対策</li> <li>・健康づくりアンケートの実施</li> </ul>