

帯広市新・人材育成推進プラン 概要版

取組期間： 平成25年～平成31年（7年間）

《目指す五つの職員像》

1. 市民の立場になって考え、市民と協働でまちづくりを推進する職員
2. 使命感と責任感をもって、公正で誠実に対応する職員
3. 専門的知識・能力を身につけ、発揮できる職員
4. 常にコスト意識を持ち、効率的な行財政運営を行う職員
5. 幅広い視野と豊かな発想力でチャレンジする職員

《職階別の身に付けるべき能力》

1. 新規採用職員が身に付けるべき能力。
2. 主任補が身に付けるべき能力。
3. 主任が身に付けるべき能力。
4. 係長職が身に付けるべき能力。
5. 管理職（課長職以下）が身に付けるべき能力。

1. 職員を育てる職場（組織）風土づくり 人材育成の基本：基盤づくり

どのような状況下でも柔軟に活用できるOJT(On The Job Training = 職場内訓練・教育・研修)マニュアルを作成するとともに、コミュニケーションの活性化に関する職員研修を実施するなど、組織を構成する職員を育成する職場風土(職場環境)づくりを進めていく必要があります。

2. 職員が意欲を持って働くことのできる人事マネジメント 人事管理：人材を育てる仕組みづくり

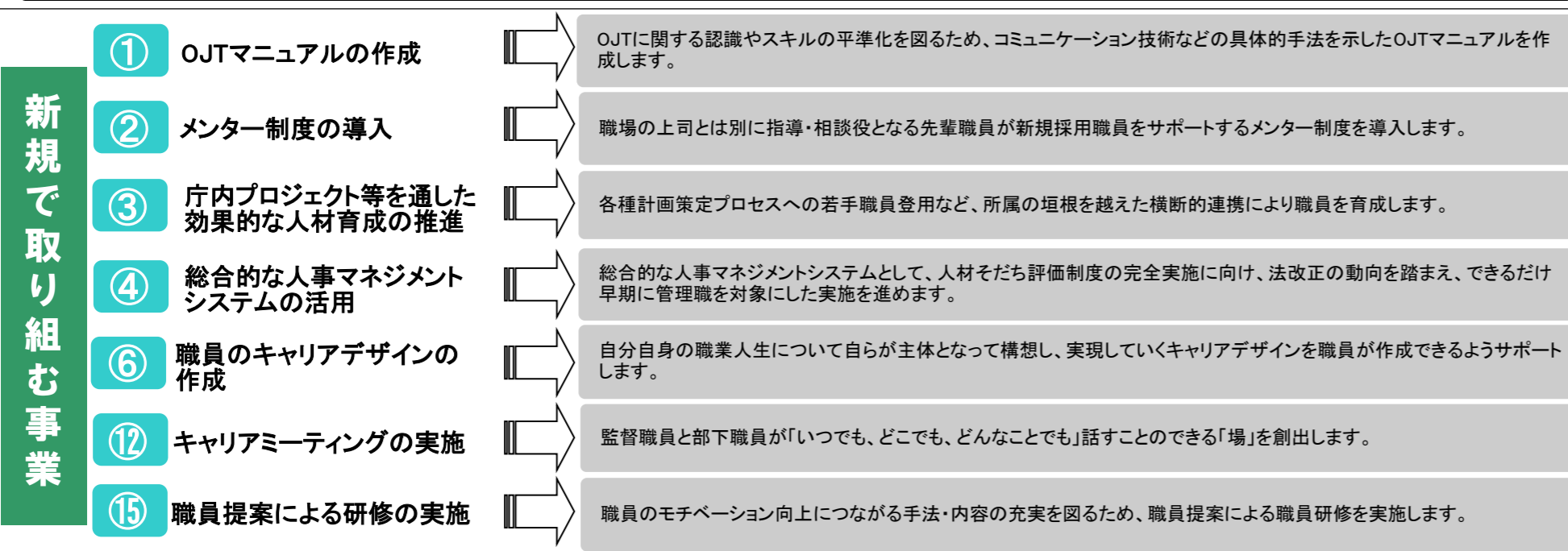
人材そだち評価制度や自己申告書の充実が職員の人事管理の重要な機会となっており、今後も職員理解のもと職員自身のキャリアデザインの形成に活かすとともに、処遇にも反映させる総合的な人事マネジメントツールとしての役割が求められることから、継続的な実施を通して更なる制度の充実・成熟化を図る必要があります。

3. 職員のモチベーションを向上させる職場環境づくり 職場環境整備：人材を育てる環境づくり

監督職員が、部下職員の個性や能力の見極め、モチベーションに関する知識や職場のコミュニケーションに関するノウハウ、部下のキャリアデザインに基づいた指導方法や職場の活性化方策など、総合的な人事マネジメント能力を身に付けることが必要です。

4. 職員の自立や成長を促す支援 職員研修：自ら伸びるきっかけづくり

職員自身の自主学習や職務や職階に求められる能力開発への”気づき”に結びつく機会となるような効果的なメニューを提供することが必要です。



プラン体系図

