

草津市人材育成基本方針【概要版】

【第1章】人材育成基本方針について

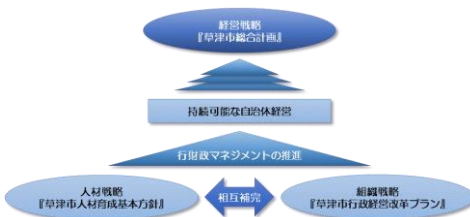
○本方針の目的

草津市総合計画に掲げる将来ビジョンを実現するため、地域のために高い成果を上げる組織、職員が働きがいを実感できる職場環境の整備に向けた人材育成を支援するマスタープランです。

○改訂の概要

「組織のあるべき姿」を踏まえ、「組織が求める人材」と「その人材に求める能力や行動特性」に繋がりを持たせ、全職員共通のものとなりました。

職員の働きがいも、幸せを感じて働ける職場づくりも、人との関わりの中から生まれるものです。組織を変えるのは「人」であるという認識のもと、全職員が一丸となって組織全体で人材育成に取り組む組織風土および職場環境の構築を目指します。



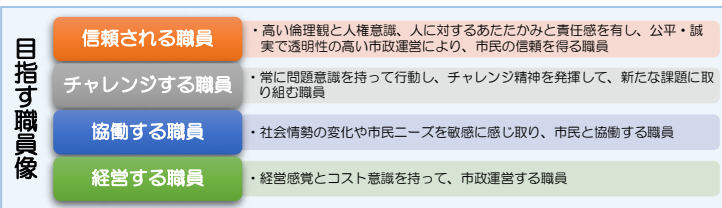
【第2章】人材育成の方向性

1. 草津市の将来ビジョン（第6次草津市総合計画）

～ひと・まち・ときをつなぐ～ “絆をつむぐ ふるさと 健康創造都市 草津”

2. 人材育成の方向性

草津市の将来ビジョンの実現に向けて、『地域課題に果敢に取り組み、まちの価値を創造する』職員を育成するために、これまでの「目指す職員像」に加え、「果たすべき役割」「実践事項（コンピテンシーモデル）」「コア能力」を、職種や職位を問わず全職員共通のものとして新たに定め、組織として取り組む人材育成に一貫性を持たせることで、共通認識に基づく全職員の主体的な職務行動と能力開発に繋がります。



果たすべき役割	
事業の推進	組織の活性化

実践事項（コアモデル）	
問題把握	目標を設定する
目標達成に向けた取組を進める	
改善・改革を推進する	

事業の推進	
問題把握	目標を設定する
目標達成に向けた取組を進める	
改善・改革を推進する	

組織の活性化	
職員に対し良い影響を与える	
組織内外との連携を促進する	
組織内外の信頼を得る	

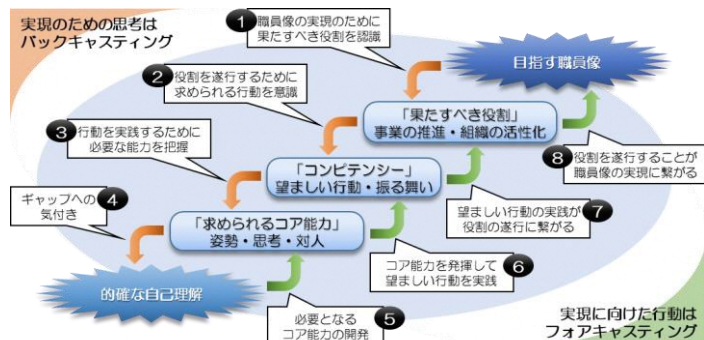
組織の活性化	
職員に対し良い影響を与える	
組織内外との連携を促進する	
組織内外の信頼を得る	

コア能力	
主体性	挑戦性
不屈性	誠実性

姿勢	
目的意識	状況把握
論理思考	構想力

思考	
対話力	働きかけ力
感受性	協調性

対人	
対話力	働きかけ力
感受性	協調性



＜目指す職員像の実現ステップ＞

3. 職位別の果たすべき役割

全職員共通の役割と実践事項に沿って、それぞれの職責に応じた役割のレベル感を示し、職員一人ひとりが自らの職位における役割を果たすことで、組織力を最大限発揮することを目指します。

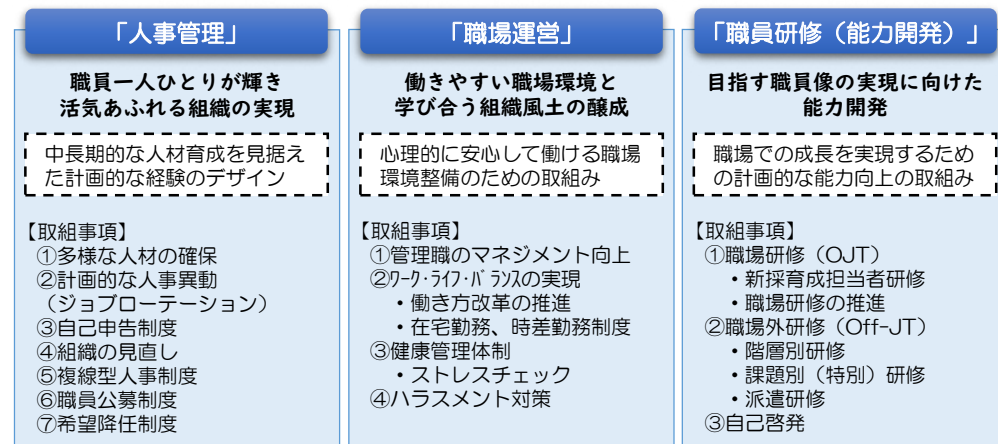
【第3章】人材育成の進め方

1. 人材育成実現に向けて

職員の能力開発において、「置かれた環境」「業務における良質な経験」「支援する人」が与える影響は極めて大きいため、職員の自己成長だけでなく、中長期視点でそれを支援する職場環境の整備や組織風土の醸成を目指す。さらに、「人事管理」「職場運営」「職員研修（能力開発）」の3つの柱を中心とした取組を推進します。

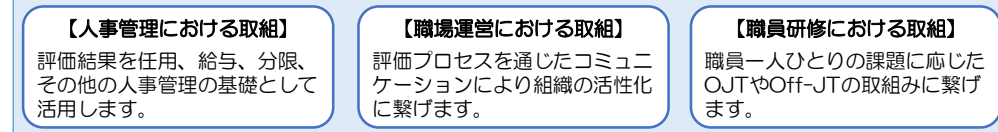
2. 人材育成の具体的取組

・能力を発揮できる健幸で働きがいのある職場環境
・職員一人ひとりが自律的、自発的な能力開発に努める組織風土



「人材育成評価制度」「マネジメント・サポート制度」

客観的診断と「気付き」によりの確な自己理解に繋げるサポートツール



【第4章】人材育成の推進体制

○人材育成推進のために

人材育成を効果的に推進するには、組織をチームとして捉え、各職員が共通した目標を持ち、その目標達成のために他の職員と協力しつつ、時に教え合い、学び合いながらも主体的に自己研鑽し、各自が互いの存在を認め合う集団になることが求められます（チーム育成型OJT）。

そのためには、職員個人、管理・監督者、人事担当部門が各々の役割と責任を認識し、連携を取りながら目指す職員像に向かって努力することが必要です。

