

玉野市職員人材育成基本方針 別紙 : 課題と取組の対応表

課題			対応する取組																												
			人材確保				人材育成								人材定着(充実した職場環境)						適正な処遇				人材活用						
			(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)			
課題			P29	P29	P30	P30	P31	P31	P31	P32	P32	P33	P33	P33	P33	P35	P35	P36	P36	P36	P36	P37	P38	P38	P39	P39	P40	P40	P40	P41	
目指す職員像	1	チャレンジや改革に向かうために必要なスキルの習得				○			○	○	◎	○	○	○	○										○	○	○	○		○	
	2	課題発見・課題解決・改善意欲の向上				◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○								○	○			◎	
	3	組織として物事に取り組む意識の向上(コミュニケーション・協調性)	◎				◎					○			○	◎	○		○	○			○	○		○	○	○	○	○	○
	4	ストレスへの対応能力の向上と対処方法の習得											○							○	○	◎				○					
	5	キャリアプランのイメージと成長意欲の向上				○			○	◎	○	○	○											○	○	◎	○	○			
目指す組織	1	チャレンジや改革に向かうことができる環境・意識の醸成		○	○				○	○	○	○	○			○							○	○	○	○	○	○		○	
	2	組織目標の明確化と共有	○	○			○							○	○								○			○					
	3	限られた職員数による組織運営手法の検討							○	○	○	○	◎	○	○	○	◎	○	○	○			◎	○	○	○	○	○	○	○	○
	4	職員の評価の透明性・公平性の一層の確保																					○			○	◎				
	5	ストレス状況の把握と周囲のフォロー体制の整備														○				○	◎	○					○				
	6	若年職員の退職防止							○	○	○	○				◎	○	○	○	○	○	○					○				
	7	多様な人材、適性に応じた任用による組織の活性化	○	◎	◎	○							○	○									○	◎	○	○	◎	◎	○	○	○
目指す職場環境	1	休暇・休業の取得しやすい環境の整備		○	○								○	○		◎	○	○	○			○									
	2	時間外勤務の削減		○	○								◎			○	○	○	○			○									
	3	職員の成長機会の確保と理解の醸成				○			○	○	○															○				○	
	4	体系立った研修計画の構築							◎	○	○																				
	5	多様な働き方の検討		○	○																								○		◎

※「◎」は、その取組が最も効果を発揮する課題を示す。