

須坂市の限りない発展を目指し

すすむ かわる つなぐ

すすむ

須坂市の一員として協調性と向上心をもって互いに高め合い、理念を行動で示すことで、主体的な成長を目指します。

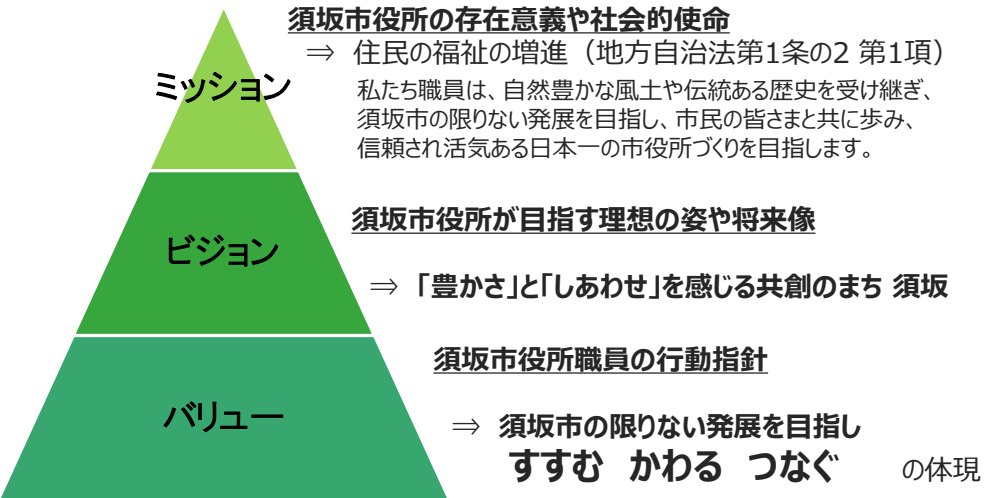
かわる

複雑化する課題に対し、論理性（ロジカルシンキング）と共感力をもって新たな価値を創造し、より良い未来をまもるための変化と挑戦を惜しみません。

つなぐ

多様な価値観を受容し、市民との共創を大切にしながら、次世代へ誇りと愛着を継承し、人と人、市と人を結ぶ絆を育みます。

▼上位方針～ミッション・ビジョン・バリュー～ とのつながり



目指す組織像

- ①主体的なキャリアと学びを奨励し、互いに高め合い成長し続けられる風土
- ②イノベーションとチャレンジを歓迎する風土
- ③相互支援と協力を重んじる風土
- ④お互いの心理的安全性が確保され、オープンコミュニケーションを推奨する風土
- ⑤ワーク・ライフ・バランスを重視し、多様な働き方を認める風土

● 人事としての取り組み～人と組織が目指す姿～



【人材育成】すすむ かわる つなぐ 人材の育成

- 人材育成プログラムの整備
 - 人材育成の体系化：職位ごとのステップアップガイドラインの提示
 - 階層別研修の体系化
- マネジメントスキルの向上
- 新規採用職員トレーナー制度の充実
- 統括幹（職位）の設定
- あいさつ課の活動推進



【キャリア】職員一人ひとりが須坂市職員としてのありたい姿を想像できている状態

- 職員のキャリア開発支援
 - キャリアデザイン研修の実施
 - 自己申告書の活用（適性（得意とする分野）/強みなどを追加）
- 自主的学習の支援

人事としての取り組み

【すすむ】を生み出す人材育成

自らの力で自らのキャリアと学びをすすめていくことができる人材を育成していく

【かわる】を楽しむ職場環境づくり

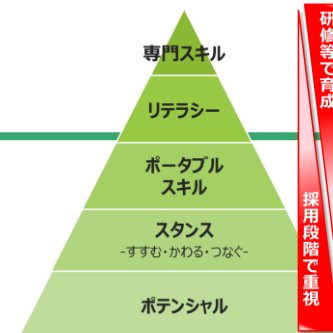
かわる社会情勢に伴い、自らがかわっていくこと、組織がかわっていくこと、市をかえていくことを皆で楽しめる職場をつくっていく

【つなぐ】を強化する仕組づくり

職員同士のつながり、組織と職員個人のつながりを強化することで、個人・組織のパフォーマンスを高め、市民との共創を促進する仕組をつくっていく

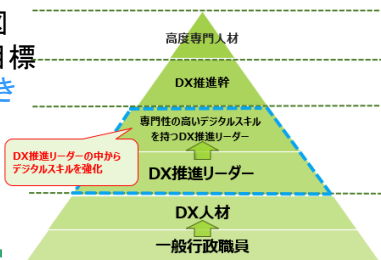
【人材確保】選ばれる組織へ

- 求める人材像の設定
- 試験制度や試験方法の見直し
- カムバック採用の実施検討
- 行政（自己アピール枠）の周知拡大
- 外部人材の活用



【DX】半数の職員数でも担うべき機能が発揮される自治体

- 求められるデジタル人材像の体系図
- 求められるデジタル人材像と確保目標
- DX人材の全体像と確保・育成すべき人物のイメージ



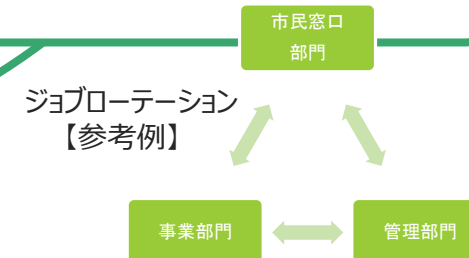
【職場環境】心理的安全性が高く、互いに支え合う「おたがいさま」が言い合える職場

- 『健康経営』の推進
 - 健康経営優良法人（大規模法人部門）に認定
 - 健康経営人材の育成
- 仕事と家庭生活の両立支援
- 働き方改革の推進
- ハラスメント防止対策の推進
- 称え合う組織を目指して



【制度・仕組】一人ひとりの職員にあった多様な働き方が選択可能な状態

- 戦略的な人事管理、人事配置
 - 自己申告書を基本とした戦略的な人事配置
 - ジョブローテーションの確立（職務経歴台帳の整備）
 - 複線型人事制度の検討
- 適正な人事評価
 - 職層別で求められる役割、能力における適正な評価
 - 評価者研修及び適正化会議の充実（評価シート改善）
- チャレンジ応援

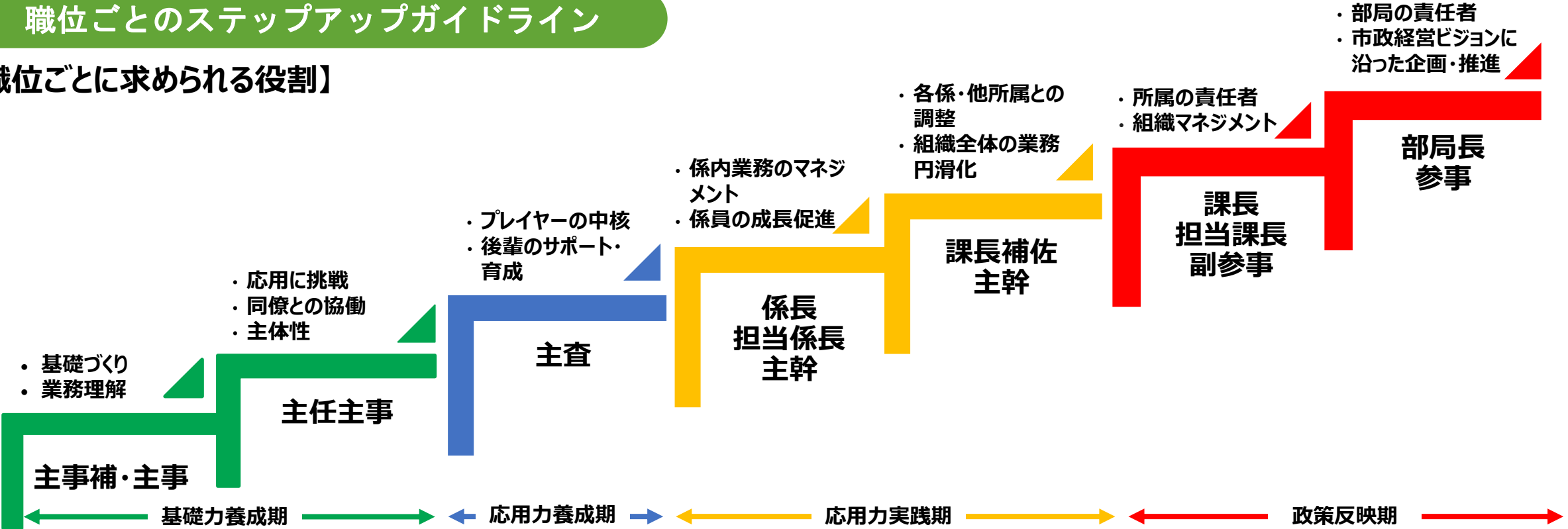


Ⅲ. 取り組みの方向性：【人材育成】

すすむ かわる つなぐ 人材の育成

職位ごとのステップアップガイドライン

【職位ごとに求められる役割】



【職位別育成テーマ】

・相手に正しく伝わる 応対力 ・職員としての基本 スキルの養成	・ロジカルシンキング 現状把握、課題発見、PDCA ・業務改善スキル ・キャリアデザイン	・高度な専門知識 ・後輩の育成 ティーチング、コーチング、ア サーティブコミュニケーション ・キャリアデザイン	・マネジメントスキル - 部下の目標設定、評価 - 業務マネジメント - タスク管理、進捗管理 - キャリア形成支援 ・議会対応、予算要求	・プロジェクトマネジメント ・心理的安全性の高い 職場づくり	・タレントマネジメント ・部門間の調整能力	・危機管理能力 ・リスクマネジメント ・管理職の育成 ・健康経営の促進
財務や根拠法案に対する知識の習熟・事務処理				EBPM（戦略）×理念・ビジョン		