

周南市技術職員人材育成プラン【概要版】

1 人材育成プラン策定の背景		3 人材育成の基本的な考え方				
<p>技術職員を取り巻く現状</p> <ul style="list-style-type: none">・技術職員数の減少・公共施設の老朽化・大規模災害の発生 	<p>技術職員が果たす役割</p> <ul style="list-style-type: none">➢ 多様化する市民ニーズへの対応➢ 施設の長寿命化対応➢ 大規模災害等の不測の事態への対応➢ 限りある財源への対応  	<p>◇人材育成の3つの柱</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"><div><p>技術能力の向上と意識改革</p><ul style="list-style-type: none">・専門的知識の向上と経験の蓄積・技術指導、現場指導等のサポート・技術向上のための業務改善</div><div><p>長期的・継続的な人材育成</p><ul style="list-style-type: none">・技術力を維持・向上する人材の確保・技術力を適正に評価する仕組み・技術の継承</div></div> <p style="text-align: center;">市民に信頼され技術力の高い職員</p> <p style="text-align: center;">人を育てるマネジメントと職場環境</p> <ul style="list-style-type: none">・人を育てるマネジメント・ワーク・ライフ・バランスの推進・人を育てる職場づくり				
2 目指すべき職員像と求められる能力		4 人材育成の具体的な取り組み（実施計画）				
<p>◇技術職員に求められる能力</p> <table border="1"><tr><td><p>【職務遂行能力】 必要な知識や技術を備え業務を進める能力 ～業務担当者～</p></td><td><p>【コミュニケーション能力】 分かりやすく伝え信頼を得ることで相互理解を深める能力 ～全職員～</p></td><td><p>【マネジメント能力】 複雑な事象を総括的に捉え本質を把握する能力 ～管理職～</p></td></tr></table>		<p>【職務遂行能力】 必要な知識や技術を備え業務を進める能力 ～業務担当者～</p>	<p>【コミュニケーション能力】 分かりやすく伝え信頼を得ることで相互理解を深める能力 ～全職員～</p>	<p>【マネジメント能力】 複雑な事象を総括的に捉え本質を把握する能力 ～管理職～</p>	<p>◆意識改革・自己研鑽</p> <ul style="list-style-type: none">・国・県への職員の派遣・職場指導・現場指導（OJT）の活用・コンプライアンス意識の向上・主体的に学び実践する意識の醸成 <p>◆効果的な研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none">・専門技術研修、検査臨場への積極的な参加・修得した研修成果の還元・ニーズに応じた研修メニューの充実 <p>◆業務の改善</p> <ul style="list-style-type: none">・技術相談窓口の開設・各種マニュアル・統一様式等の整備と活用・技術系外部機関の積極的な活用 <p>◆技術の継承</p> <ul style="list-style-type: none">・職場指導・現場指導（OJT）の活用・指導技術者による業務の支援・保有する技術の蓄積・緊急的対応技術の継承・再任用職員や社会人経験者の活用 <p>◆働きやすい職場環境</p> <ul style="list-style-type: none">・風通しのよい職場環境づくり・ワーク・ライフ・バランスの推進  <p>一人ひとりの能力向上 → 組織力の向上 → 市民サービスの向上 → 信頼される技術職員</p>	
<p>【職務遂行能力】 必要な知識や技術を備え業務を進める能力 ～業務担当者～</p>	<p>【コミュニケーション能力】 分かりやすく伝え信頼を得ることで相互理解を深める能力 ～全職員～</p>	<p>【マネジメント能力】 複雑な事象を総括的に捉え本質を把握する能力 ～管理職～</p>				