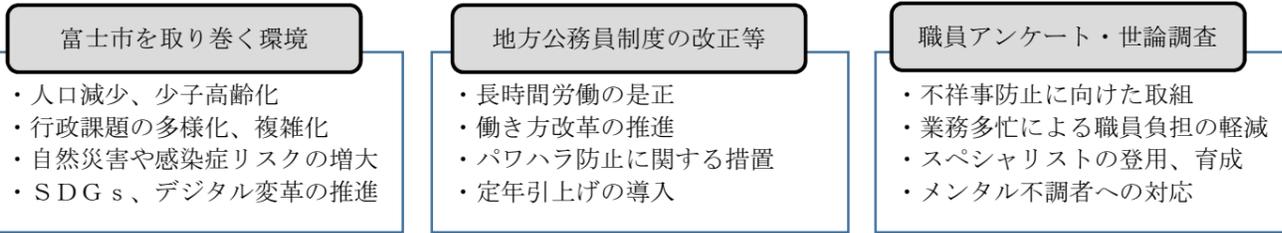
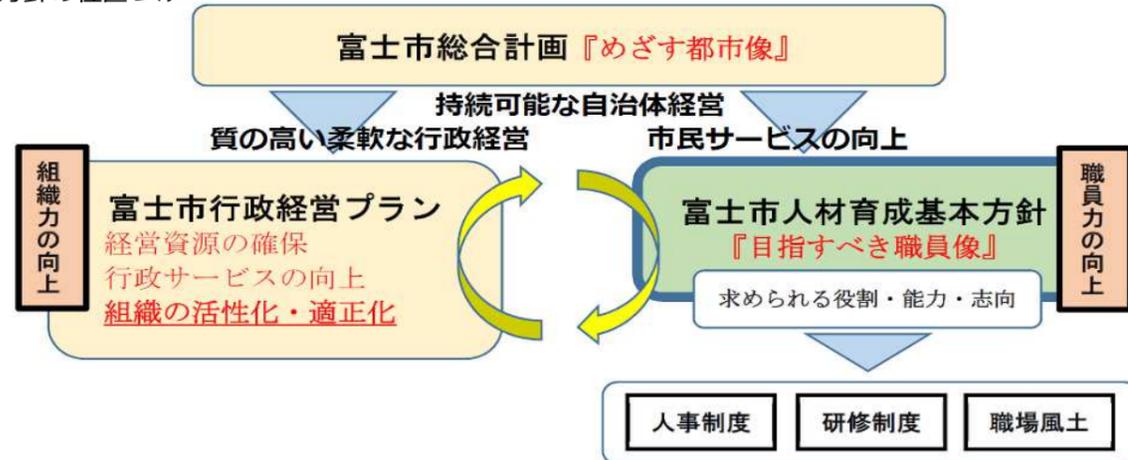


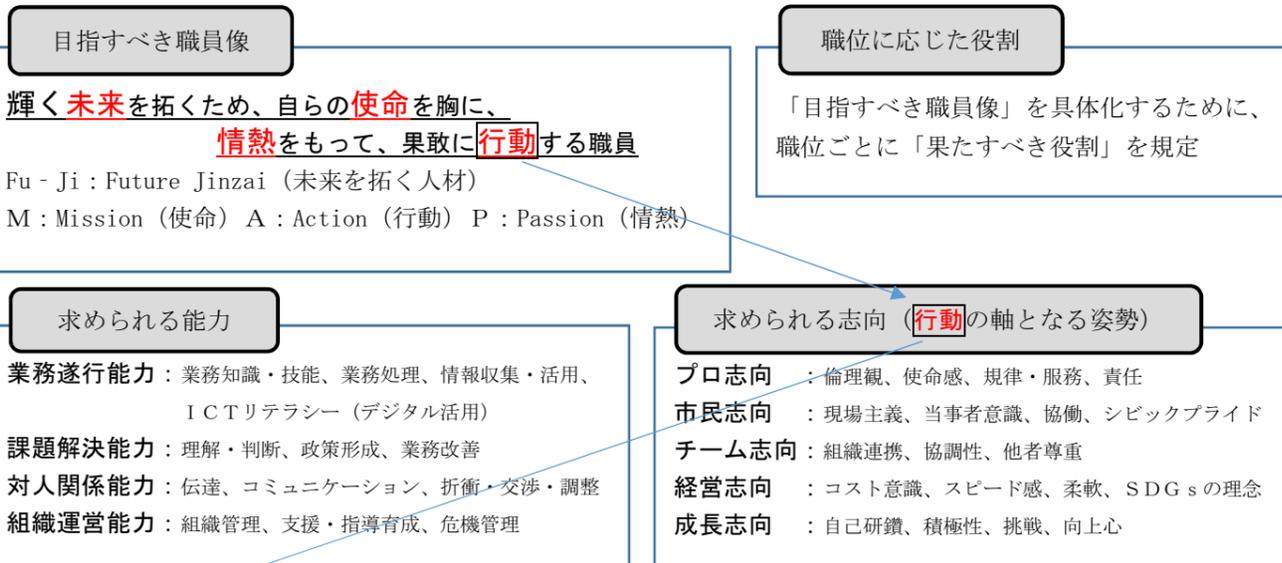
1. 改定の背景



2. 本方針の位置づけ



3. 目指すべき職員像、職位に応じた役割、求められる能力・志向



4. 職員行動指針

私たち職員は「富士山とともに 輝く未来を拓くまち ふじ」の実現に向けて

《プロ志向》	1 行政のプロとして 使命感をもって行動します
《市民志向》	2 すべての業務を 自分ごととして捉え 遂行します
《チーム志向》	3 風通しの良い 自由闊達な職場づくりに努めます
《経営志向》	4 SDGsの理念のもと 柔軟な発想で課題を解決します
《成長志向》	5 常に向上心を持ち 積極果敢にチャレンジします

5. 各種取組 《取組期間：令和4年度から令和8年度》

人事制度

職員の意欲と能力（適性）を活かす人事制度

組織力の最大化

主体的な能力開発

キャリアビジョン

自己申告やジョブローテーションなど既存の人事諸制度の改善を図るとともに、複線型人事や組織横断的な応援体制など新たな制度の導入を進め、職員一人ひとりがキャリアビジョンを描き、持てる能力を最大限に発揮できる仕組みを構築します。

【取組】

- 自己申告で描くキャリアビジョン
- ジョブローテーションの定着
- 複線型人事制度の導入
- 組織横断的な応援体制の強化
- 人事評価の適正な運用とキャリア形成支援
- 積極的な発信で多様な人材採用
- 人材登用にに向けた昇任意欲の醸成
- 柔軟で働きやすい勤務制度
- 誰もが活躍できる職場環境

研修制度

時代を捉え、未来を見据え、誰もが主体的に学び続けられる研修制度

職場研修・職場外研修・自己啓発の3つを職員研修の柱として、それぞれのメリットを効果的に組み合わせ、職員と組織が考える人材育成ニーズを的確に捉えた多様な学習の機会を提供することで、職員の能力開発やキャリア形成を支援します。

【取組】

- 職場研修（OJT）
 - OJTの奨励と情報提供
 - 管理監督職の能力育成
- 基本研修のあり方
 - 研修内容の見直しと動機づけ
- チョイス・スタディ研修
 - 制度設計の見直し
 - 選択研修の運用改善
- ICTを活用した研修
 - ICTを活用した研修の受講環境整備
 - 研修効果を最大化する実施方法の組み合わせ
- 自己啓発の促進
 - 職場における支援体制
 - キャリア形成のための費用助成制度
 - 自己啓発活動支援制度の活用促進
 - 公務外活動のサポート

職場風土

同僚性と協働性を育み、誰もがいきいきと働ける職場へ

職員一人ひとりが健康でいきいきと仕事に取り組めるために、「同僚性」と「協働性」を育み、お互いの意見や存在を尊重し、一人ひとりが自立して考え行動できる、柔軟で風通しが良い職場環境を作ります。

良好な職場環境

【取組】

- コミュニケーションの活性化
 - 「人と人」として尊重し合える対話・挨拶の推進
 - 職場環境チェックの実施
- ハラスメントの根絶
 - 全職員対象研修の実施
 - 相談方法の周知と相談環境の整備
 - ハラスメントの調査分析と環境改善
- メンタルヘルスの向上
 - 一人で悩ませない相談窓口の周知
 - 柔軟な働き方の積極的な活用
 - 復帰後の柔軟な勤務体制の整備