

1. 人材育成方針

基本方針	
県民に信頼される保健・健診機関の一員として、常に成長を続ける人材を育成します	
職員全体に求められる職員像	
1. 自己研鑽の意識を持ち、知識と技術の向上を図る職員	(自己研鑽)
2. 自らが得た知識・技術をもとに、部下や後輩の指導・育成ができる職員	(指導育成)
3. 接遇の意識を高く持ち、顧客と信頼を築くことのできる職員	(信頼構築)
4. 協働意思を持ち、職員間の連携を図りながら職務を遂行していく職員	(協働連携)
5. 環境の変化に応じ、広い視野で新しい取り組みにチャレンジする職員	(チャレンジ)

2. 人材育成プログラム

(1) 全職員共通

階 層		主な到達目標	育成項目
主事・技師	入職1年目	・当協会の理念を理解し、基本的なビジネスマナーと社会人としての心構えを身に付ける	ビジネスマナー 接遇 コミュニケーション 健診法令
		・健診種別や検査項目、健康管理等の法的理解	
		・実務上必要となる健診システムの操作及び文書作成等のPCスキルを身に付ける	事務系ソフトの習熟 健診システム操作
	入職2年以上	・業務への理解を深め、業務遂行能力を着実に身に付ける	業務遂行能力
係 長 課長補佐		・課内業務調整に加え、部署間の調整を図りながら、管理職を補佐すると共に部下の指導・育成を行う	指導力向上 チームビルディング
管 理 職 (課長職以上)		・業務調整や人員配置など部課の統括に加え、経営的な視点で当協会全体の事業運営を推進する	リーダーシップ 組織マネジメント
全 階 層		・当協会の事業状況を知るとともに、健診機関職員として必要な法定知識を身に付ける	中期経営計画、決算・事業計画、法定研修・研究発表など

(2) 職種別

職 種		育成方法
事務職		部署ごとに必要な知識・技術を選定し、研修の受講や資格取得による育成を行う
技術職	診療放射線技師	職種ごとに、勤続年数に応じた健診・検査技術の習得目標を掲げ、OJT（業務中の指導）とOFF-JT（研修参加や資格取得）による育成を行う
	看護師	
	保健師	
	管理栄養士	
	臨床検査技師	