

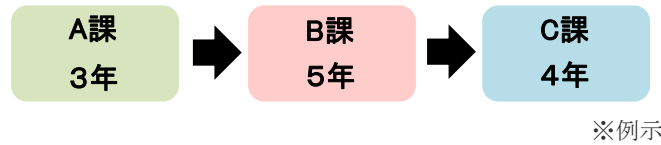
人材育成と人事評価

倉敷市は、人材育成基本方針に基づき、人材育成に取り組んでいます。能力・業績主義に基づく人事評価制度を導入することにより、職員の意欲、能力を活かし、職員自らがキャリアデザインを描く環境を整備します。

人材育成

人事異動は、キャリア形成の観点から、職員が幅広い経験をし、能力を高める適材適所の人員配置を実施しています。市の組織力を高め、市民満足度の向上につなげていくことを目指します。

ジョブローテーション制度の採用



- ・係長級に昇格するまでに3つ程度の部署を経験
- ・1つの課に3～5年程度在課し、一定の経験、知識を身に付ける

人材育成基本方針に基づき、職員の基本的な資質の向上を図るとともに、職員一人ひとりが自己のキャリアプランに応じた能力を育成する研修体制を確立しています。

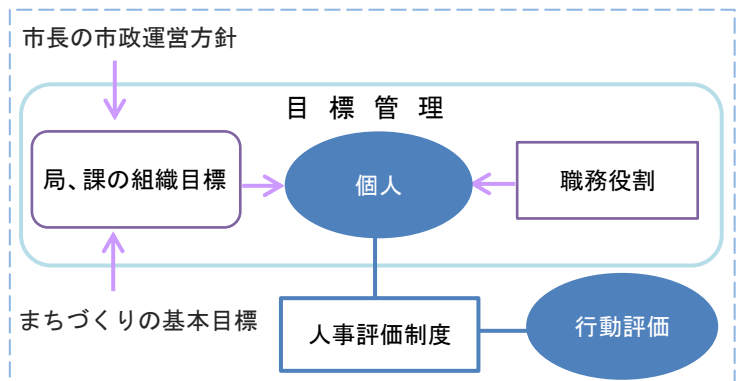
研修体系

| 基本研修 | | 選択研修 | 派遣研修 |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・新採用 ・採用3年目 ・採用6年目 ・採用10年目 ・副主任 ・新任係長級 ・新任補佐級 ・新任課長級 | <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアⅠ (30歳代) ・キャリアⅡ (40歳代) ・キャリアⅢ (50歳代) | <ul style="list-style-type: none"> クレーム対応 プレゼンテーション メンタルヘルス タイムマネジメント 法制執務研修 文書作成能力 説明・説得能力 政策形成能力 ・ ・ 計30科目以上 | <ul style="list-style-type: none"> 自治大学校 全国建設研修センター 消防学校 市町村アカデミー JIAM 県内の研修機関 ・ ・ ・ 年間900名以上を派遣 |

自己啓発支援(主体的に学習に取り組む職員の支援)
資格取得助成 通信教育助成 大学・大学院就学助成 放送大学受講助成

目標管理と行動評価による人事評価

職員は、年度当初に上司との面談を通じて、担当部局のミッションを把握します。目標を設定し、上司と部下が共通認識を持ったうえで、業務に取り組みます。



能力・業績主義に基づく人事評価制度が構築されており、学歴等にとらわれない公平・平等な選考により、本人の努力次第で、昇任することができます。また、本人の意欲、能力に応じたキャリアデザイン形成、人事異動を構築しています。

| | |
|---------|---|
| 自己申告制度 | 今後の人事異動やキャリアデザインに関する希望などを申告する制度。 |
| チャレンジ制度 | 特定の部署への異動について、自己PRし、希望を申告する制度。 |
| 庁内公募制度 | 特定の業務に関する担当者を募集し、職員がその募集に対して、異動希望を申告する制度。 |