

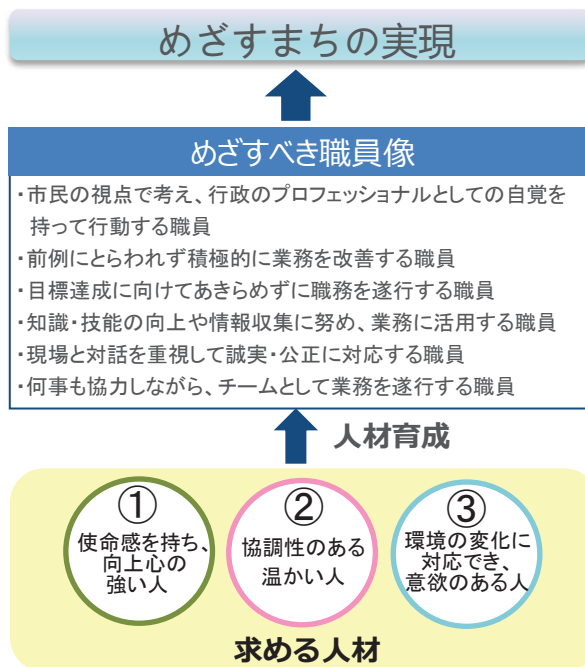
求める人材と人材育成

私たちは、市民の皆様が、住みやすく、学びやすく、働きやすく、そして何よりもいきいきと輝いて生活できるまちづくりに取り組んでいます。

そのために、次の3つの資質を備えた人材を求めています。

- ① 使命感を持ち、向上心の強い人
- ② 協調性のある温かい人
- ③ 環境の変化に対応でき、意欲のある人

また、倉敷市では、職員一人ひとりがまちづくりの原動力となるよう、人材育成基本方針でめざすべき職員像を定め、人材育成に力を入れています。



研修制度

倉敷市は、キャリアに応じて求められる能力開発を、長期的かつ計画的にサポートする研修体制を確立しています。

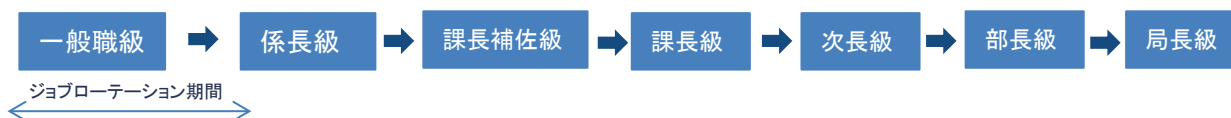
また、職員一人ひとりが、自己のキャリアプランに応じたスキルアップのため、30科目以上のメニューの中から選択して研修を受講することができます。主体的に学習に取り組む職員の支援も積極的に行っています。(資格取得助成、通信教育助成など)

さらに、高度で専門的な知識・技術を習得するため、外部の研修機関へ年間900名以上職員を派遣しています。

職員研修体系		
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"> ・キャリア入門 (30歳代) ・キャリア I (40歳代) ・キャリア II (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 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

人事制度と昇任モデル (※一部の職種については、該当しない場合があります。)

職員のキャリア形成の観点から、幅広い部署を経験し、能力を高めるために人事異動を行い、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します。(1つの部署に3~5年程度在籍)
- ・複数の部署を経験することで、一定の経験と知識を習得し、職員が自らの能力や適性を見出します。

(※例示)



※人事評価制度の導入

職員個々の具体的な行動や、それぞれ設定した目標の達成度を自己及び上司が評価し、その評価結果を処遇やキャリア開発に活用しています。

本人の意欲、能力に応じたキャリアデザインのため、次の3つの制度もあります。

自己申告制度	チャレンジ制度	庁内公募制度
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。	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。	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。