

朝来市 人材育成・確保基本方針（概要）

基本テーマ:朝来市を愛し未来・創造にチャレンジする職員

改定の趣旨と背景

「育成」から「育成・確保」へ

労働力不足やDXの進展など、かつてない社会情勢の変化に対応

H19.3 朝来市人材育成基本方針

R3.3 朝来市人材育成計画(計画期間:R3~R7)

R5.12 【総務省】人材育成・確保基本方針策定指針

R8.3 朝来市人材育成・確保基本方針

求められる職員像(5つの行動指針)

未来の朝来市創造に
進んで挑戦

朝来市を愛し時代の
ニーズを先取り

誠実・公平な姿勢
市民に信頼、市民と協働

コミュニケーション力を
いかし柔軟に対応

経営管理を持ち
法令順守

階層別に求められる役割

管理職

組織力の最大化、経営能力の発揮、人材育成の鍵

監督職

確実な業務マネジメント、部下の指導・育成

一般職

業務の改善・工夫、主体的能力開発、円滑な対話

トータル人事制度の4つの柱と重点施策

1. 人材の確保

- 戦略的な採用(意欲や創造性を重視) ●魅力発信(SNS活用)
- 併願しやすい試験方式 ●社会人経験者や外部専門人材(任期付等)の活用

2. 人事制度

- ジョブ・ローテーション ●多様な人事ルート ●人事評価の昇任・昇格活用
- 男女格差のない人事管理 ●高齢期職員の知識・技能の継承と活用

3. 研修制度

- OJT(エルダー制度等) ●Off-JT(内部研修、研修機関への派遣、国県等との人事交流、派遣研修) ●自己啓発への支援

4. 職場づくり

- 地域活動への参画 ●管理職による職場づくり ●エルダー制度
- 健康管理(セフルケア・ラインケア) ●ワークライフバランスの推進

重要項目
DX人材の育成・確保

高度専門人材
デジタル化を専門的に支える外部人材

DX推進リーダー
各課長級が担い、現場の変革を主導

一般職員
基礎知識を習得し、日常業務のDXを実践