

# 朝来市人材育成計画概要（令和3年度～令和7年度 5か年）

## 人材育成を取り巻く環境

社会情勢の変化・・・少子高齢化、地方分権、経営資源の制約など  
自治体に取り組むべき課題・・・協働による公共サービス、柔軟な組織体制など  
職員に求められる能力の変化・・・問題処理型→課題解決型、経営感覚・コスト意識など

朝来市人材育成基本方針を補足し、より一層職員の能力開発・人材育成を効果的・効率的に実施するため策定するもの

## 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

## 求められる職員像

- 1 未来の朝来市創造に進んで挑戦する職員
- 2 朝来市を愛し時代のニーズを先取りする職員
- 3 誠実・公平な姿勢で市民に信頼され市民と協働する職員
- 4 コミュニケーション力を生かし柔軟に対応できる職員
- 5 経営感覚を持ち法令を遵守する職員

## 階層別に求められる役割と能力

<管理職>意思決定/組織マネジメント/人材育成/情報活  
用力/専門知識/企画・構想力/折衝・調整力等  
<監督職>判断/業務マネジメント/人材育成/情報活  
用力/専門知識/企画・構想力/折衝・調整力等  
<一般職>判断・理解/業務マネジメント/能力開発/  
改善・工夫/情報活用力/一般知識/コミュニケーション

## 人材育成・能力開発を促進するための施策

### 【人事制度】

～やる気を高め、人を生かす～

#### 採用・異動

- ・人材の確保
- ・ジョブ・ローテーション制度の導入
- ・多様な人事ルートの研究
- ・人事情報システムの構築

#### 評価制度

- ・人事評価制度（評価要素の見直し等）
- ・目標による管理制度
- ・育成面談制度への充実

#### 昇任・昇格

- ・評価結果の昇任・昇格への活用の制度化
- ・男女格差のない人事管理の推進
- ・ベテラン職員の知識・技能の継承と活用

トータル  
人事制度

### 【研修制度】

～能力を引き出し、高める～

職場内研修・OJTマニュアルの整備、メンター制度の導入の検討など

職場外研修・研修単位制度の導入、人事評価結果の分析に基づく弱点の克服  
・高度・専門的な研修への派遣

・国、県等との人事交流、派遣職員の推進

自己啓発・3Cプロジェクトによる自己啓発の機会の付与

### 【職場づくり】

～人を育て、活力を生む～

・管理職による職場づくりとその支援

・職員自身の自覚

・職場改善意識の醸成

・相談体制の充実（長期休職者へのサポート）