

特徴

明石市の人財育成の制度（抜粋）

- ・ 新人職員の育成に重点的に取り組んでいます。
- ・ ジョブローテーションにより、知識と経験を積むことで、スキルアップできます。
- ・ 資格取得費用の助成など自己研鑽を応援する制度があります。
- ・ デジタル人財の育成に積極的に取り組んでいます。

	制度
ジョブローテーション	入庁後、おおむね10年間で知識と経験を身につけられるように、ジョブローテーションを行います。自身の強みを伸ばし、課題の改善を促すとともに、関心のある分野・やりたい仕事を見つける環境を提供し、職員のキャリア形成を支援します。
新人サポート制度	新規採用職員が配属された職場で孤立することのないように、相談役となる新人サポーターを入庁後1年間1人配置します。また、新人育成に職場全体で協力して取り組むことで、新規採用職員がしっかり仕事を身につけられるようにフォローします。
資格取得助成制度	仕事をするうえで役立つ資格の取得にかかる費用を助成することで、職員の自律的な成長を積極的に応援します。
デジタル人財育成	デジタル技術の習得に意欲のある職員に対し、外部研修の活用等により、スキルの習得を支援するとともに、実践を通じて成長できる環境を提供します。また、実際に業務の効率化やサービスの向上を進めた職員をしっかりと評価することでスキルアップを応援します。
みらい人財ステップアップ制度	より努力した職員がプロセスや結果に応じて評価される制度を整え、職員のチャレンジやスキルアップを応援します。また、年4回の面談により、職場内のコミュニケーションを充実させ、働きやすい職場環境の整備と個々の能力や特性に応じた育成を行います。

職員研修の風景

