

伊丹市人材育成基本方針 (概要版)

伊丹市人材育成基本方針は、職員の人材育成の根幹をなす指針として位置づけているものです。人口減少社会の到来、働き方改革、持続可能な社会の実現等、本市を取り巻く環境は変化しており、これらの課題に対して的確に対応できる人材の育成を目指します。

目指す職員像

自ら課題解決に向けて積極的に行動できる職員(自律型職員)

環境の変化や新たな業務課題に対し、**柔軟**に対応できる職員

柔軟性

市民の視点で考え、業務に**課題意識**を持ち、諦めずに達成に向けて邁進する職員

課題意識

目指す職員像
自ら課題解決に向けて
積極的に行動できる職員

より良い仕事を目指して、**積極的**に取り組むことのできる職員

積極性

全体最適を考えて行動することができる**協調性**を備えた職員

協調性

今後の重点項目

キャリア形成支援

ライフステージや採用形態に応じた多様なキャリア支援。ジョブローテーションやスペシャリストの育成、早期の管理職昇任等。

管理職のマネジメント能力向上

多様かつ新しい働き方における業務管理能力の向上。職員のモチベーション、自律心、組織力を高めるためのマネジメントスキルの向上。

働き方改革の推進

職員の能力発揮や労働生産性の向上のための制度構築。業務の効率化や仕事と生活の両立支援等。

働き方の選択肢を増やす柔軟な勤務制度の構築

ダイバーシティの推進や新しい生活様式に応じたさまざまな働き方の選択肢の構築。

自治体DX推進に向けた職員の意識改革

デジタル技術を活用する能力の向上、各種研修や外部人材を活用など、職員のマインドセットを推進。

地域貢献活動等を推進する制度の構築

地域コーディネーター役として公務外でも地域貢献できる制度整備や組織風土の醸成。

職場内外における能力開発

採用形態や働き方に応じた多様な能力開発の手段を構築。