

人事・研修

求める職員像

※ 垂水市人材育成方針

市民の視点で考え、共に行動する職員

- ・ 市民に理解と納得が得られる説明ができる職員
- ・ 市民と積極的に意見交換をし、協働して課題に取り組む職員
- ・ 職場のチームワークを高め、「報告・連絡・相談」を基本に組織として連携し、市民のニーズに応えられる職員

目的意識を持ち、創造と改革に挑戦する職員

- ・ チャレンジ精神を持ち、率先して行動する職員
- ・ 豊かな発想力と政策形成能力を持った職員
- ・ 課題の解決に向けてリーダーシップの取れる職員

経営感覚とプロ意識を持ち、主体的に行動する職員

- ・ 仕事の効率性や費用対効果を意識する職員
- ・ 法令の知識・情報を十分に有志、さらに自己啓発に努める職員
- ・ 広く、また将来的な視点から物事を考えることができる職員

人材育成

多くの経験と広い視野を持った職員を育成するため、概ね3年を目安として人事異動（職場のローテーション）を行います。

また、行政課題や多様化する住民ニーズに対応するため、経験年数や従事する業務に応じた職員研修を実施し、職員のスキルアップを図っています。

○ 採用後の昇任イメージ（一般事務職の場合）

主事補

主事級

主査級

係長級

課長補佐級

課長級

1 階層別研修

新規採用職員研修(1年目)、一般職員基礎研修(3～5年目)、一般職員研修(7～9年目)、新任係長研修、課長補佐級研修、課長級研修 ※ 鹿児島県自治研修センターで受講

2 特別研修

市町村アカデミー、鹿児島県自治研修センターにおける各専門分野の研修、消防職の消防学校等

3 庁内研修

公務員倫理や法制執務、接遇など、年に1～2回、テーマを決めて実施

新規採用職員には、入庁直後の新人研修のほか、パソコン基礎研修やメンタルヘルス研修を実施

4 研修派遣・出向

鹿児島県等への研修派遣、鹿児島県後期高齢者広域連合や大隅広域事務組合等への出向