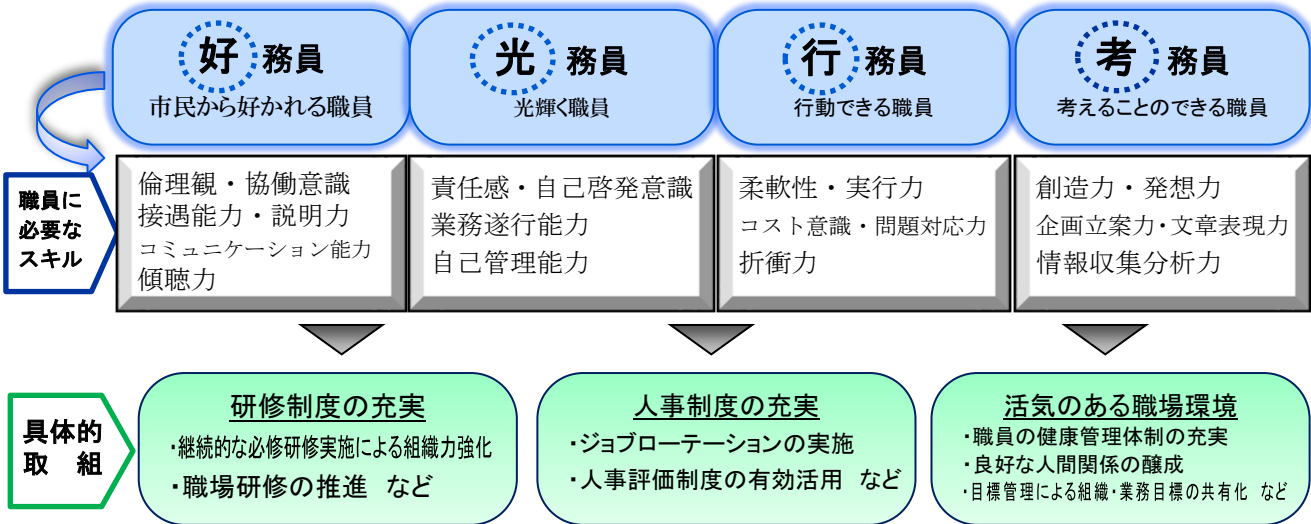


府中市の研修・人事制度 ～目指すべき職員像～

府中市人材育成基本方針では、府中市職員として目指すべき職員像を設定し、この職員像を実現するために、4つの側面を行動指針として掲げ、具体的な取組を行っています。

職員像 豊かな創造力と新たな課題に積極的に取り組む実行力を持ち、市民に信頼される職員

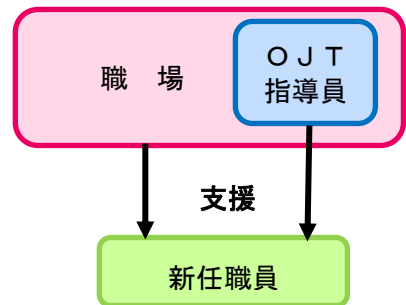
4つの側面



研修制度・人事制度

職員研修は、職場や組織のニーズを踏まえて職員の自主的な意欲に応える多様な能力開発の機会を提供し、組織目標の実現を図るための職員自身の自己啓発のきっかけづくりや支援の場として、人材育成には欠かせないものです。

なかでも、府中市はOJT制度を取り入れており、新任職員1人に対して1人の指導員が付き、皆さんの支援体制の充実を図っています。



研修制度

新任研修

仕事の基本を学びます。

職場研修(OJT)

入庁後1年間、指導員によるサポートが受けられます。

必修研修

一定年次まで必修研修を実施し、職員の資質や能力などの総合力を高めます。

職場外研修

一定期間本来の業務から離れ、基礎的・専門的な知識や技術を体系的に学習します。

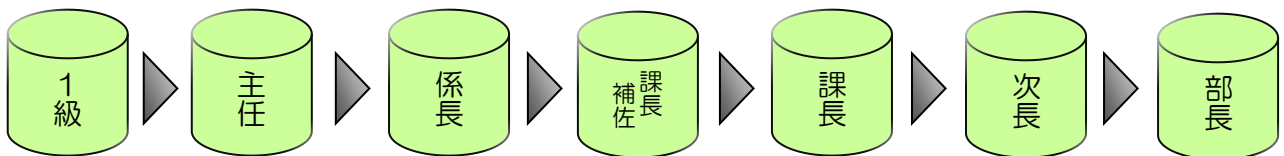
自己啓発の支援

自分に必要な知識や能力に関する、自発的な学習を支援しています。

人事異動

人事異動は、本人の能力・適性・経験などを考慮し、概ね3～5年で行われます。様々な分野で経験を積むことで、広い視野・知識を習得し、バランスのとれた能力開発を図ります。

昇任フロー



昇任は、勤務成績や研修実績等を考慮し、昇任試験や選考により行われます。職員一人ひとりが知識、能力、意欲等に応じた職に就くことができます。