

研修制度の充実による市職員のひとづくり

①問題意識

- ・第6次益田市総合振興計画の横断目標では、「次代を担う人材の育成・確保の推進」を明記。事業を推進する市職員自身の育成も求められているのではないかと。
- ・ひとづくりの取組みの周知不足。関係課だけ、関係者のみの活動となっていないかと。

②仮説

- ・益田市人材育成実施計画によると、研修制度の概要は“階層別研修”と“選択別研修”となるが、益田市人材育成基本方針に定める職階別求められる力を備えるため、また、特に住民をはじめとした相手方との折衝で必要となる「対話」の力を全ての職員が身に付ける必要があり、その醸成のためにはライフキャリア教育プログラムが効果的

③現状

- ・益田版カタリ場や新・職場体験（面接官）をはじめとするライフキャリア教育プログラムには、ひとづくりプロジェクトチームメンバーを中心に参画
- ・また、新規採用職員を対象に「益田版カタリ場」のキャスト等に年2回程度、職員研修と位置づけて実施（その効果については、右記参照）

④事業内容

ひとづくりプロジェクトチームのミッションの一つとして、市職員のひとづくり（職員の人材育成）に資する研修について企画・運営したい。

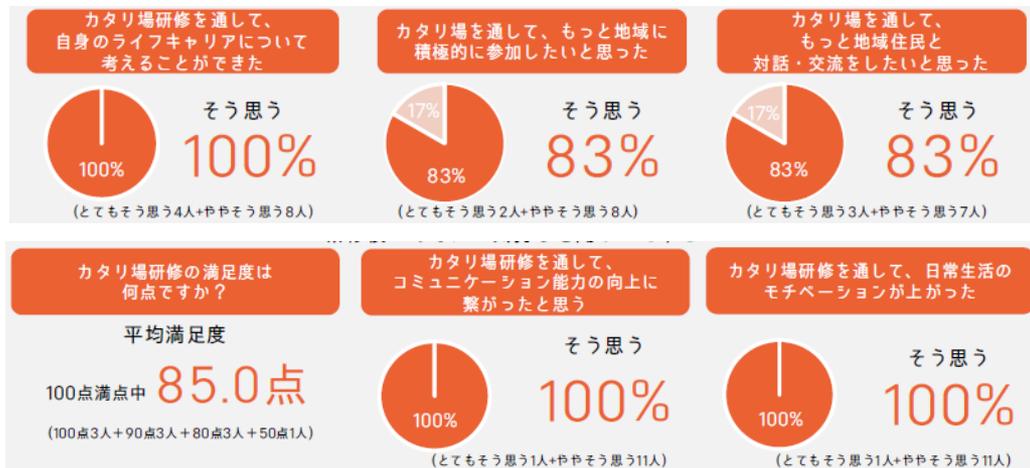
①若手職員の人材育成を目的に、ライフキャリア教育プログラムを活用する



ライフキャリア教育プログラムと期待される効果

若年時に求められる力はライフキャリア教育プログラム等への参加により備えることが可能と推測できる。

②その他、スキルアップ、モチベーションアップに資する新たな研修を企画する



R4採用職員益田版カタリ場事前研修のアンケート結果

様々な効果が期待できるとともに、同期同士での対話を通して、他者の価値観に触れながら、自分自身を内省できる時間ともなっている。

職	果たすべき責任	求められる力
主事等	◆上司の指示や定められた手続きに従い、担当者として正確、迅速に処理します ◆慣例や前例にとらわれず、新たな視点や発想で課題を発見し、解決に取り組みます	◆職員としての基礎的な理解力・知識 ◆コスト意識 ◆コミュニケーション力 ◆課題発見力 ◆情報収集力
副主任主事 主任主事等	◆定型的な業務や突発的な業務に対応します	◆状況対応力 ◆説明・説得力 ◆課題解決力 ◆情報分析力

職階別 求められる力（益田市人材育成実施計画より抜粋）



●提案

市職員のひとづくり研修の 企画・実施

●ひとづくりにおける課題

取り組みの**周知不足**

●ひとづくりにおける課題

キーワード

- ・ ナナメの関係
- ・ ロールモデル
- ・ ライフキャリアを
デザインする。

●ひとづくりにおける課題

職員も
「益田を担う人」
として育成が必要

●アンケート結果(59人回答)

現在の仕事のモチベーションは	回答人数	ひとつづくりの取り組みに参加したことがあるか		他課の職員とつながる機会が欲しいと思うか	
		ある	ない	思う	思わない
上昇 / 高い	24	9	15	20	4
低下 / 低い	35	17	18	27	8

●庁内のひとつづくり活動の現状

- ①新規採用職員が
益田版カタリ場へ参加
- ②ひとつづくりPTメンバーが
ライフキャリア教育へ参加

●提案

市職員のひとづくり研修の 企画・実施

●事業内容(概要)

対象：若手職員(新規採用含む)

**内容：ライフキャリア教育
プログラムへの参加**

●事業内容(概要)

スケジュール (例)

4月～6月 益田高校行政学習会 (仕事紹介)

7月～9月 新職場体験 (面接官) 体験
市役所インターンシップ受入

10月～12月 益田版カタリ場

1月～3月 ひとが育つまち益田フォーラム

通年 MASUDA no Douki

●事業内容(概要)

- ・参加プログラムの企画調整
- ・参加者フォローアップ
- ・アンケート調査（参加者、全職員）

●おわりに

- ・ ライフキャリア教育
プログラムが効果的
⇒ PT会議の活動は先進事例

“ひとが育つまち益田”