

平成30年度三田市職員研修方針及び計画について

1 三田市人材育成基本方針「ACT」と目指す職員像

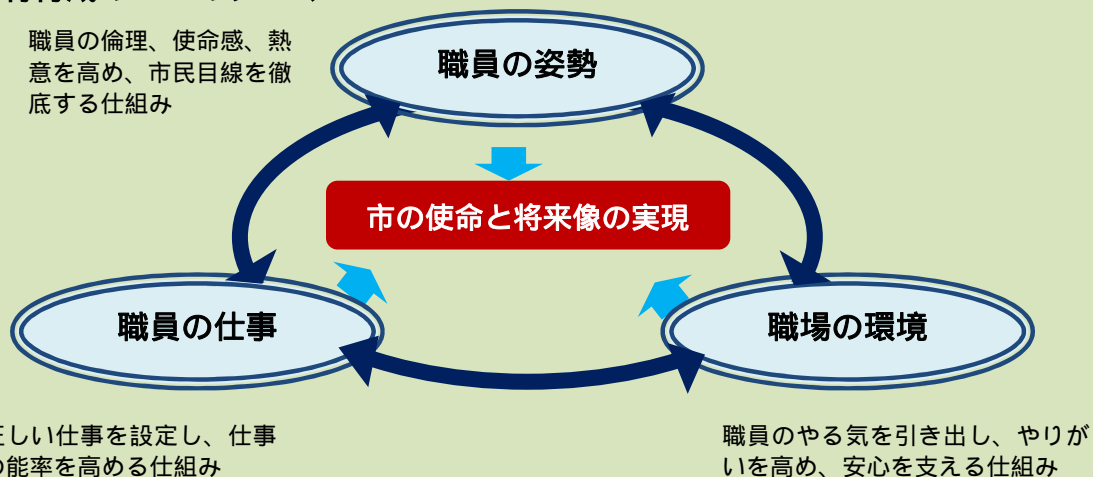
平成29年3月に策定された「三田市人材育成基本方針」(愛称「ACT」)は、職員が本市の使命(ミッション)と将来像(ビジョン)を実現する担い手として成長するべく、「目指す職員像」を掲げています。また、人材育成を「よりよく働くための総合マネジメント」と位置づけ、3つのテーマに区分して取り組むこととしており、これに基づき、研修方針及び計画を立てています。

目指す職員像

志が高く、市民目線で	Ambition
チャレンジ精神を持って	Challenge
チームワークで行動する	Teamwork

人材育成の3つのテーマ

職員の倫理、使命感、熱意を高め、市民目線を徹底する仕組み



2 基本的な取組

(1) 自己啓発の促進

多様な学習機会が確保されるよう、高等教育機関や研修機関の実施する研修や修学に関する情報提供など支援を行います。

(2) 職場での研修・訓練による職員育成

「ほめる(認める)、指導する」の視点をもって、職員との対話、関わりを重視し、職員の育成に取り組む職場風土づくりを進めます。

(3) 「市民の視点・意欲と情熱・行動」の職員への意識改革、能力開発を支援

先進自治体への視察研修や業務改善に関する職員提案、新しい研修体系の検討などに取り組み、意識改革、チャレンジする職員の成長、意欲向上を促します。

(4) 専門性の向上

専門的な研修に職員を派遣し、専門的な講義や他の自治体の職員と意見を交換する機会を設けます。また、外部の有識者や専門家を招く等高度な専門知識の習得を目指した研修を実施します。

3 平成30年度の重点的な取組

平成30年度は、職員の人権意識の更なる向上、地域と行政による協働のまちづくり、若手職員育成のための知識・技術の伝承を重点項目として取り組んでいきます。

【アクションプラン】

職員のスキルを役立て柔軟にサポートし合う風土の醸成

職員提案制度、表彰制度の充実

様々な形態の研修の実施、職員による勉強会の奨励、講師職員の活用と育成の推進
中堅・ベテラン職員の経験や知識を活用した後継者の育成

様々な「場」をつくる

ありがとうの声を掛け合う

職員のスキルを役立て柔軟にサポートし合う風土の醸成

(1) 庁内講師、派遣職員の活用

各施策・事業を担当する職員が講師を務めることにより、実務に直結し実践に活かせる研修にします。また、派遣など外部機関で勤務した職員を研修講師として活用します。講師役職員の専門知識のさらなるスキルアップや技術・経験の伝承を通じた自己実現を支援するとともに、職員の自己研鑽を奨励していきます。

(2) 市の政策ビジョン等の確認・オープンデータの基礎知識の習得

各階層の新任職研修において市の政策ビジョンや行財政改革を職員としてしっかりと認識し、効果的かつ効率的な事務執行に資するための意識向上と知識習得を図ります。

職員提案制度、表彰制度の充実

(3) 職員提案制度の積極的な活用及び市長提言レポート等の実施

職員提案制度や「市長への提言レポート」を引き続き実施することで、新たな発想や多くの提案が寄せられる雰囲気や仕組みづくりを構築していきます。また、市長のまちづくりへの想いや職員への期待を「対話」することで相互理解を深める「市長×職員元気トーク」や市長講話を階層別研修で実施します。

様々な形態の研修の実施、職員による自主勉強会の奨励、講師職員の活用と育成の推進

(4) **拡充** 多様な形態による管理職研修の実施

経営トップとしての戦略的思考を学ぶトップマネジメント研修を実施するほか、行動力を発揮できるリーダーとしての自己変革を促すとともに、組織マネジメントに不可欠な新しい市政推進のあり方を学び、実践します。また、人権尊重のまちづくりを

推進していくため、さまざまな人権侵害事例等を学び、事例に対する質問等について、説明責任を果たすことができるよう管理職人権研修を実施します。

(5) 新規採用職員研修の多様な展開

市職員として、体感しておくべき業務体験や、現地体験学習を通して課題発見力を育成します。インターバルを置いた前・中・後期研修編成により、職場での実務を通じた学びや悩みを振り返る機会を設定し、1年間を通じて新規採用職員の健康状態に注意をはらいます。

(6) 人事評価研修の実施と個々人のモチベーション向上

従来から実施してきた目標管理による業績評価と能力評価について、継続して定着を図り、人事評価制度を個人の成長と自己実現を支援する人材育成のツールとしての意義と活用について学び、面談・評価スキルを向上させます。

中堅・ベテラン職員の経験や知識を活用した後継者の育成

(7) **新規** 地域と行政による協働のまちづくりを学ぶ

地域と行政による協働のまちづくりを推進していくために、地域担当課長をサポートする「地域担当サポート職員」を配属しました。地域が主体的に地域づくりを行っていくための行政の役割等について学ぶ研修を実施し、地域を深く認識できるよう職員の意識醸成を図っていきます。

(8) 次世代を担う若手・中堅の教育と後継者の育成

主任級職員を対象に、目標を持った自己啓発、能力開発を促し、次期監督職としてのこれからの仕事の目標・構想を明確にします。

若手・中堅職員の政策法務能力を向上させるため、引き続き法務研修を実施します。

再任用職員の知識と経験を活かし、業務の推進と若手職員の育成に役立てる研修を実施します。

様々な「場」をつくる

(9) **拡充** イクボス研修等の実施、意見交換の場の創設など多様な機会の創出

多様化する職員のライフスタイルやモチベーションに対して職員が納得して職務に対する責任を果たす仕組みを構築していかなければなりません。先進自治体の取り組み等を参考にしながら、各階層別研修での男女共同参画の講義や、「イクボス」研修などを実施し、当事者と管理職双方の意識向上の取組を続けることとあわせて、職員が自由に意見を交換する機会の創設、人材育成や働き方に関する情報提供を推進します。

ありがとうの声を掛け合う

(10) 接遇研修、手話研修等の徹底

全職員の接遇意識の向上を図るため階層別研修や朝礼等の機会を確認を続けている「接遇」「あいさつ」の周知等の取組を継続します。

また、障害者差別解消法の施行、「三田市みんなの手話言語条例」の制定、平成30年7月から施行される「三田市障害を理由とする差別をなくしすべての人が共に生きるまち条例（障害者共生条例）」を受け、行事や会議で手話による自己紹介の実施を徹

底するとともに、必要な知識とスキルを習得させる研修を実施します。

(11) メンタルヘルス研修の実施

職員一人ひとりが周囲との関わりや自己のケアについて学ぶことにより、組織全体としての抵抗力とメンタルヘルス意識の向上を目指す「セルフケア」研修、また、管理監督職が職員の状況や個々の職場における具体的なストレス要因を把握し、職場環境の改善や職員からの相談対応を行うための実施スキルの習得を目指す「ラインケア」研修を実施します。

(12) コンプライアンス研修の実施

公務員は、公正、的確、適正な事務処理を行わなければなりません。昨年度、一昨年度は、内部統制推進研修として監督職を対象に事務処理ミス等の防止対策の研修を行いました。今後も市の考える「コンプライアンス」を組織文化として定着させるため、コンプライアンス研修を継続していきます。

(13) インターバルを置いた研修期間の設定

研修をその場限りとしないため、同一年度内に一定期間をおき、その間の自らの実践、取組みを振り返りながら再度研修するインターバル形式を活用し、研修の効果を最大限に高めます。

(14) 研修効果の検証

研修後の行動や態度に変化があったかを検証し、研修効果を振り返る組織風土の形成に向けて取り組みます。また、研修満足度アンケート結果に基づき、研修内容や方法の見直しを図り、より効果的な研修に繋げ、一部を職員に公表します。

具体的な実施内容

研修体系	・・・	本体 P 8
平成 30 年度研修計画	・・・	本体 P 9
平成 29 年度研修実績	・・・	本体 P 15