

研修のねらい

- 新規採用職員の育成担当者として、その指導理念を確立することができます。
- 「教え込む」のではなく、「自律自育」を支援する姿勢を確認します。
- 育成状況を振り返り、各職場での事例を共有し、自職場で活用できる方策を学びます。

職員減少時代の地方自治体では、新規採用職員は最も貴重な経営資源です。可能な限り早期に育成するために、職場での育成担当者にとって、近年の若者の多様な価値観に対応する必要性があり、その責務は重大です。

新規採用職員の育成担当者は自らのコピーを育成するのではなく、基本を軸に持ちながらも新たな価値観を融合させて創意工夫できる人材を育成する、確たる指導理念を持つことが求められます。

この研修では、育成担当者としての指導理念を確立するとともに、職務を遂行する上で必要な能力や態度を身に付けさせるための指導・育成に関する実践方法を学びます。

※ 下記の内容は一例です。ご要望にあわせてカリキュラムをご提案いたします。

1日目(導入研修:半日コース)	2日目(フォロー研修:半日コース)
<p>1. 人材育成指導理念の構築</p> <p>(1) 自治体職員とは</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ討議 ◇ 「職員としてのあるべき姿」</p> <p>(2) OJTの基本</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ討議 ◇</p> <p>2. 「育てる」職場のコミュニケーション</p> <p>(1) 新規採用職員育成担当者のための指導ポイント</p> <p>(2) コミュニケーションの性質</p> <p>(3) 聴く、受け止める</p> <p style="text-align: center;">◇ ケーススタディ① ◇ 「聴く・受け止める」</p> <p style="text-align: center;">◇ ケーススタディ② ◇ 「最近の傾向や過去の事例」</p> <p>3. 新規採用職員育成計画</p> <p>(1) 教育と人材育成</p> <p>(2) 新規採用職員育成の中で取り入れるべき意識・行動・職務</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ討議 ◇</p> <p>(3) 新規採用職員育成計画の策定</p> <p>4. まとめ</p>	<p>5. 新規採用職員育成の実施状況</p> <p>(1) 実施状況の確認</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ討議 ◇ 「半年間を振り返って」 「育成担当として留意した点」 「実施状況及び計画の進捗」</p> <p>6. 面談のケーススタディ・演習</p> <p>(1) 新たな業務を依頼する</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ討議 ◇</p> <p>(2) 話を聴いてあげる</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ討議 ◇</p> <p>(3) 解決志向コミュニケーション</p> <p style="text-align: center;">◇ 3人グループ演習 ◇</p> <p>7. 新規採用職員と一緒に計画を立てる</p> <p>(1) 面談の仕方</p> <p>(2) 計画の実践</p> <p style="text-align: center;">◇ 演習・グループ討議 ◇</p> <p>8. まとめ</p>