

13

職員の誇りを高め、プラス思考を促す 主事級職員（一般職中級）研修

研修のねらい

- 自治体を取り巻く環境の変化を認識し、組織のあるべき方向と求められる能力や思考・行動を理解します。
- 自己のキャリアの方向性を考え、現段階での目標とアクションプランを立てられるようにします。
- 仕事の管理や問題解決のポイントを学び、明日から職場で具体的な実践ができるようにします。

中級職員は、職務遂行の中心的な役割を期待されていることを理解しつつも、新人と同様の仕事を行う状況にあり、モラルの低迷傾向に陥りやすくなります。また、人事異動を経験し、職場間の差異や共通点を認識し、良くも悪くも公務員的な考え方が定着し、自覚症状のない不安定な状態に入ることがあります。この時期は中級職員として、職場内における役割を再認識し、客観的に自分自身を見つめることが大切になってきます。

この研修では、組織の中での役割、仕事への取組み及び自分自身を再認識し、新しい時代の新しい担い手を育成することをめざします。

※ 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	2日目
午前	<p>1. 自律的キャリア形成のすすめ</p> <p>(1) キャリアとは (2) キャリアプランの必要性 (3) キャリアの棚卸し (4) 「キャリアの方向性」検討</p> <p>2. 地方自治体を取り巻く環境変化</p> <p>(1) パラダイム変化の時代 (2) 時代の変化を捉える (3) 自治体変革を促す3つの要因 (4) これからの自治体</p>	<p>6. 業務改善による問題解決へのアプローチ</p> <p>(1) ゼロベース思考 (2) 業務改善とは (3) 業務改善の着眼点 (4) 改善事例</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ討議 ◇ 「自職場の問題点と解決の方向性」</p>
午後	<p>3. 私たちへの期待</p> <p>(1) 職員像の変化 (2) 若手職員の立場と役割 (3) 求められる能力とは</p> <p style="text-align: center;">◇ 職務遂行能力自己診断表 ◇</p> <p>4. 仕事と管理</p> <p>(1) 仕事とは (2) 仕事の管理(PDSサイクルの重要性) (3) 目標設定と問題解決</p> <p>5. 問題解決の基本</p> <p>(1) 問題とは (2) 2つの問題 (3) 問題発見の観点 (4) ケーススタディ (5) 真実の瞬間とホスピタリティマインド</p>	<p>7. 職務遂行能力の強化</p> <p>(1) PDSに必要な3つのスキル (2) 問題解決コミュニケーション(主体性の発揮)</p> <p style="text-align: center;">◇ 演習 ◇ 「コンセンサスゲーム」 「交流分析(エゴグラム)」</p> <p>(3) タイムマネジメント</p> <p>8. 明日からの行動計画</p> <p>(1) 業務改善計画の作成 (2) キャリア開発計画の作成</p> <p>9. まとめと質疑応答</p>