

江別市職員研修計画

平成30年4月

総務部職員課

はじめに

江別市を取り巻く状況は、人口減少、少子高齢化、地方分権の進展など、めまぐるしく変化しています。社会経済情勢の変遷に伴い多様化・高度化した市民の価値観や行政ニーズを、バランス感覚を持って調整し、市民の信頼と期待に応える行政運営を行っていかねばなりません。

このような環境変化に対し、えべつ未来づくりビジョン（第6次総合計画）を着実に推進していくため、平成29年3月に「江別市人材育成基本方針」の改定を行いました。

新しい江別市人材育成基本方針では、これまで以上に市職員一人ひとりが自己の能力を十分に発揮し、新たな行政課題に対応できる人材を育成するため、目指すべき職員像や職位ごとに求められる能力及び資質を明確にしています。

江別市人材育成基本方針で掲げる目指すべき職員像を実現するための取り組みとして、江別市職員研修計画を策定し、職員の意識改革や能力開発を計画的かつ効果的に推進するための研修を実施します。

目次

1	基本方針	1
2	重点項目	2
3	江別市職員研修 運用体系図	3



1 基本方針

少子高齢化の急速な進行、経済のグローバル化など社会経済環境が大きく変化している中、市民ニーズに的確に対応し、多様な行政サービスを提供していくため、市職員一人ひとりが自己の能力を十分に発揮し、効率的な行政運営を行っていく必要があります。

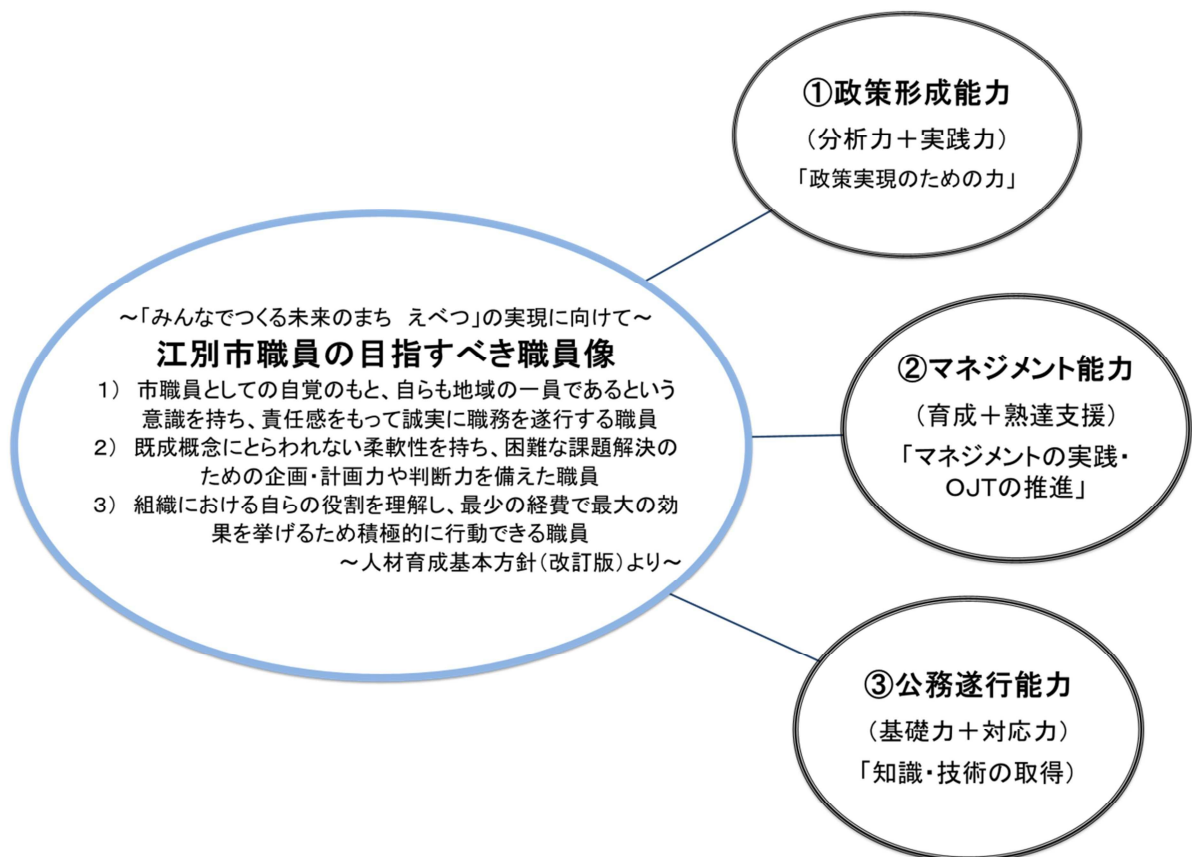
平成26年度からスタートした『えべつ未来づくりビジョン』（第6次江別市総合計画）の「まちづくり政策」に掲げる「政策形成能力の向上と効率的な組織体制の構築」に向けて、各種統計を分析することにより地域の課題を的確に抽出し、課題解決力・政策立案力等の多才な能力を持ち、かつ実践できる職員の育成を目指します。

また、『人材育成基本方針(改定版)』における目指すべき職員像や職位ごとに求められる能力等に対し、マネジメント能力の強化や職場内における知識継承（OJT）を推進し、市民サービス向上のための技術習得など、以下の3つの重点項目を基本方針として立案します。

< 3つの重点項目 >

- ① 地域課題に的確に対応するための政策形成能力の向上
- ② マネジメント能力の強化・OJT推進による組織力向上
- ③ 市民サービス向上のための知識・技術の習得による公務遂行能力向上

【イメージ図】



2 重点項目

(1) 地域課題に的確に対応するための政策形成能力向上

様々な行政課題に対し、スピード感を持ち的確に対応するためには、政策形成能力を体系的に身に付ける必要があります。

各種統計分析から多様化する地域課題や市民ニーズを的確に捉え、対応する政策を立案する過程を学ぶ機会として、課題の発見や政策立案など、政策形成に関する基礎的な能力の向上を図るための研修を実施します。

【実施予定研修】

	研修名	対象
①	政策形成能力（実践）研修	係長職昇任3年目
②	政策形成（基礎）研修	採用6年目
③	政策法務（基礎）研修	採用5年目
④	課題発見・問題解決力強化研修	採用3年目

(2) マネジメント能力の強化・OJT推進による組織力向上

個性ある職員の能力を最大限に引き出し、効率的・効果的な行政運営を進めるためには、管理監督者の指導・育成を通じた組織の活性化が不可欠です。自身の役割を認識し、各階層別に必要なマネジメント能力養成研修を実施します。

また、職場の上司や先輩職員が職務を通じて日常的な訓練を行い、知識・技術の継承を行う必要があります。指導・育成者の意識を高め、職場における効果的なOJTを推進するための研修を実施します。

【実施予定研修】

	研修名	対象
①	管理能力研修（委託研修）	課長職昇任者
②	マネジメント研修（初級監督者研修）	係長職昇任者
③	上級監督者マネジメント研修	係長職昇任6年目・7年目
④	OJT推進研修	採用8年目
⑤	後輩を知って活かすマネジメント研修	採用5年目

(3) 市民サービス向上のための知識・技術の習得による公務遂行能力向上

市民の目線に立った効率的な業務を遂行するため、組織全体の体質を改善・強化していく必要があります。また、より質の高い行政サービスを提供するため、市民の持つ要望、意図を正確に理解したうえで、懇切丁寧にわかりやすく説明する意識と能力が不可欠です。

信頼される市民対応や業務効率を高めることを目的とした研修を実施します。

	研修名	対象
①	クレーム対応力強化研修	主幹職以下の職員
②	窓口好感度向上研修	臨時・非常勤職員を含む全職員
③	業務改善（カイゼン）研修【新設】	係長職以下の職員

3 江別市職員研修 運用体系図

