

研修 特集

～将来につながる多様な研修～



府中市では、新任職員から管理職まで研修を実施し、幅広い人材育成に取り組んでいます。特に新任職員は、入庁後3年間で勝負です。初めのうちにしっかりとフォローをしながら育成に努めておりますので、心配無用です！自分自身の持ち味や能力を思い切り出して、共に成長していきましょう！！

職員課人材育成担当主査 田口 敦

PICK UP 1 OJT 制度 ～相互に育む信頼と成長～

府中市では、新任職員の育成について、特に最初の1年間に重点を置き、OJT（On The Job Training）制度を実施しています。この制度は、配属先の上司や先輩職員が新任職員に対し、日常業務を通じて、職務上求められる態度や能力・知識などを計画的かつ総合的に高めていく活動を1年間通して行うものです。職場内での研修が新任職員の育成に係る最も効果的で、中心的な手法の一つであると位置付け、先輩職員のスキルアップを図り、新任職員の成長度合いをしっかりと見ながら、相互に成長できる体制を整えています。



指導員経験者より
私自身、新人の頃、指導員の方から社会人としての基礎を学びました。今度は、自分が後輩に伝えていく立場となり、この制度の歴史と一職員として庁内の人材育成に携わっていく重要性を感じました。皆さんも、入庁に当たり不安はあるかと思いますが、フォロー体制は整っています。一緒に楽しく成長していきましょう！

具体的には、新任職員に1人ずつ、配属先の先輩職員を指導員（OJT職員）として任命し、業務の進め方だけでなく、日常生活等についての相談など、新任職員が安心してのびのびと力が発揮できるように多岐に渡りサポートをします。1年間の研修を終えた新任職員からは、「自分のことをしっかりと見てくれていて安心でした。」という感想が多く、指導員からは、「新任職員から教わることもあり、お互いに良い刺激となりました。」という感想をいただいています。

府中市には、人生において良い刺激や影響を与えてくれるような先輩職員がたくさんいます。OJT制度であなたも1年後には立派な府中市職員として成長し、幅広い分野で活躍していきましょう！

PICK UP 2 政策形成能力向上研修 ～市長からの課題に挑む～

府中市では、目指すべき職員像を、「豊かな創造力と新たな課題に積極的に取り組む実行力を持ち、市民に信頼される職員」としています。これを実現するために必要となる能力を高める取組みの一つとして、政策形成能力の向上を掲げています。

この研修では、他では味わえない面白さや難しさがあり、改めて府中市には多くの魅力的な地域資源があることに気づきました。ぜひ、みなさんもこの研修にチャレンジし、多様化する課題を市民と共に取り組む視点を持った職員として成長し、私たち先輩職員と一緒に頑張ってください！

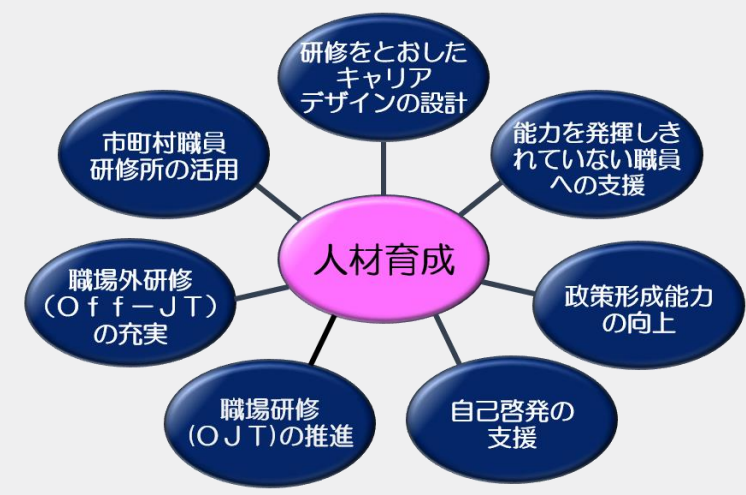
この研修では、各部より推薦された若手職員12人が3つのチームに分かれ、市長及び副市長から提示される本市が抱える実際の政策課題について調査・研究をします。各チームは先進自治体への視察を行いながら、約6か月間かけて課題解決に向けた政策立案を行い、研究成果を報告します。昨年度の最終報告会では、市長及び副市長をはじめ、100名を超える職員が研修生のプレゼンテーションを聞きに集まりました。市長からは、研修生が積極的に課題解決に向けて真摯に取り組む姿勢に対し高い評価をいただき、研修生の感想からも、それぞれ共通して、「今までにない達成感を味わうことができ、モチベーションの向上や今後の自信に繋がった。」というとても充実した様子が伺えました。



▲視察先（鎌倉市）にて研修メンバーと

市長や大勢の職員を前にプレゼンテーションをする経験は大変貴重であり、またとないチャンスです。若手にチャンスが与えられ、自分自身の努力や能力を発揮できる研修が府中市にはあります！

研修制度



職員研修は、職場や組織のニーズを踏まえて職員の自主的な意欲に応える多様な能力開発の機会を提供し、組織目標の実現を図るための職員自身の自己啓発のきっかけづくりや支援の場として、人材育成には欠かせないものです。今後も重要な役割を担う、研修制度の充実を図るため、府中市では7つの取組みを掲げています。

<具体的な研修例>

新任研修 仕事の基本から、実践編として、来庁された市民へのアンケート（市民満足度）調査を行います。	女性職員リーダーシップ研修 女性管理職との意見交換などを通して、キャリアアップの意欲を高めます。
社会人基礎力向上研修 2年目職員に対し、社会人として必要な12の要素についての能力を高めます。	モチベーション向上研修 初めて異動した職員に対し、前向きに新職場へ臨めるようサポートします。
若手職員リーダーシップ研修 6年目職員に対し、リーダーとなって積極的に働くための意識付けを行います。	ハラスメント防止研修 ハラスメント未然防止のための心構えを習得し、職場活性化に生かします。
キャリアデザイン研修 今までの経歴を振り返り、自らの将来の職務のビジョンを考えます。	法務能力向上研修 弁護士を講師に招き、行政が抱える法律上の課題解決に繋がります。

このほかにも、担当業務に特化した研修や特定のスキルアップに焦点を当てた研修など様々な研修があります。

今後も新研修を続々と実施し、人材育成に力を入れていきます！

さらに！

気合の入った都内初の研修も実施予定！

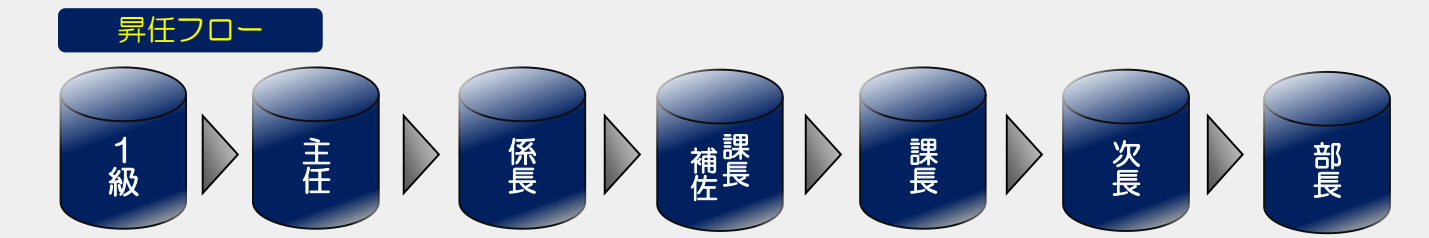
人事制度

人事異動

人事異動は、本人の能力・適性・経験などを考慮し、概ね3～5年で行われます。様々な分野で経験を積むことで、広い視野・知識を習得し、バランスのとれた能力開発を図ります。なお、自己申告制度により異動先を希望することもできます。

勤務実績に対する評価制度

評価は、決められた基準・手順により所属長が行い、評価結果は人材育成、昇任試験や給与への反映などに活用されます。職員一人ひとりの能力向上を図り、頑張りに応じた適切な処遇反映を行います。



昇任は、勤務成績や研修実績等を考慮し、昇任試験や選考により行われます。職員一人ひとりが知識、能力、意欲等に応じた職に就くことができます。最も早く29歳で係長級に昇任します。