




平成25年度 岡山版スーパー公務員養成塾の取り組み

回	開催日	内 容	備 考
第1回	5月24日(金)	<p>◆ 講義 「人事諸制度の現状と課題（人材育成の必要性）」 早稲田大学政治経済学術院 教授 稲継裕昭 氏</p> <p>◆ 事例報告（平成24年度塾生） 笠岡市総務部職員課 佐藤博之 氏 津山市総務部人事課 梅原高之 氏</p> <p>地方分権、住民ニーズの多様化など地方自治の担い手である自治体の職員には、「課題設定能力」「職務遂行能力」「対人能力」「問題解決能力」が必要とされ、職員の能力を飛躍的に向上させるために、「自ら考え・調査し・行動する職員」を育てていくこと、「自学」の必要性を学んだ。</p> <p>また、事例報告では、平成24年度の塾生2名から、人材育成基本方針の策定やメンター制度の導入、カフェテリア方式による研修や人事評価の見直しなど、それぞれの自治体における人材育成の取り組みなどが紹介された。</p>	  

6月21日(金)

「私のまちの人材育成の現状と課題について」

発表・意見交換

◆ 講義

「職員採用制度の現状と課題（人材育成は入り口から）」

早稲田大学政治経済学術院 教授 稲継裕昭 氏

◆ 事例報告（平成24年度塾生）

玉野市社会福祉部長寿介護課 増田浩子 氏

まず、それぞれの自治体における人材育成の現状と課題を発表し、意見交換を行った。

塾生から以下のような課題があげられた。

- ・研修に対する意識が低い（受けさせられている）
- ・OJTが不十分（職場に余裕がない）
- ・自己申告制度が有効活用されていない（活用方法が不明確）
- ・人材育成基本方針や各人事制度を職員が理解していない

稲継先生の講義では、地方独自の政策を立案する能力などを備えた優秀かつ多様な人材の確保と育成の重要性が高まっていることから、入口部分である職員採用試験において人物重視の採用が必要となっていることを学んだ。

また、事例報告では、玉野市における試験制度の変遷が紹介され、試験日程の見直しやエントリーシート方式の導入、プレゼンテーション面接やぐるぐる面接（※）などの取り組みが紹介された。

※ブース形式の会場で受験者が複数の面接官と順番に面接を行う面接の方法。ぐるぐる面接という表現は通称。



第
3
回

7月5日(金)

◆ 講義

「人を育てる制度の構築(人財を職場で育てる)」

早稲田大学政治経済学術院 教授 稲継裕昭 氏

◆ 先進地事例紹介


「山口市における人材育成の取り組みについて」



山口市職員課長 村田尚士 氏


職場で仕事を通じて人は「自学」で育つこと、また、職場研修(OJT)は重要なツールであり、必ずしも「上司」が「部下」を育成するということではなく、「教えながら自らも学び」「自ら学びつつ教えられる」という「ともに育つ」OJTが組織のためにも個人のためにも必要であることを学んだ。


また、山口市における事例紹介では、職場のチームづくりや人事評価制度を核としたトータル人事システム、人材育成シートなどの取り組みをご紹介いただいた。また、コミュニケーションの必要性や人事担当者として各職場に潜む問題点や組織風土、職員意識の把握などに努めている事例もご紹介いただいた。



第4回	8月8日(木)	<p>◆ 講義 「人を育てる制度の構築(自学を促す)」 早稲田大学政治経済学術院 教授 稲継裕昭 氏</p>	
		<p>住民を支える有能な職員集団を作り出すには「自学」を促す制度作りが最も重要なポイントとなり、その制度を構築するうえで要となるのが人材育成基本方針であることから、その策定にあたって留意すべき事項や職員全体を巻き込むこと、現状分析の必要性、人事給与諸制度との連携を念頭において策定することなどを学んだ。 また、塾生から現状の人材育成基本方針について報告し、稲継先生から見直しや改訂についての助言をいただいた。</p>	

第5回	8月19日(月) 20日(火)	<p>先進地視察 ● 彩の国さいたま人づくり広域連合 ● 豊田市</p>	 
		<p>先進的な取り組みをしている事例の調査研究を通じて見識を広め、また現地での担当者との交流により生きた情報を収集した。 今年度は、全国でも例のない市町村が一堂に会して市町村職員採用合同説明会を実施しているさいたま人づくり広域連合と、早くから人事制度改革に取り組み、トータル人事システムの先駆けである豊田市を視察した。</p> <p>なお、先進地視察を終え、塾生から以下のような感想があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先進地を実際に自分の目で見るということで大変刺激になりました。 ・先進地の中でも形骸化などの課題が存在することがわかり、常に見直し、改良を加えていく必要があること、形だけでなく狙いや思いも引き継ぐ必要があるように感じた。 ・視察したどちらの団体も「受動」から「能動」へとシフトしている。今後は「受け身」から少しでも「積極的」に変えていきたい。 	

第 6 回	9月11日(水)	<p>◆ 講義 「トータル人事システム（人事制度を総合的に考える）」 早稲田大学政治経済学術院 教授 稲継裕昭 氏</p>	
	<p>視察した豊田市のトータル人事システムを参考にし、それぞれの自治体における現状版と個人的に考える改革案の「トータル人事システム概要図」を作成し、発表並びにグループワークの後、稲継先生からポイントについてご指導いただいた。</p> <p>また、人事管理・人材育成の連携や、問題解決（課題解決力）には現状を正確に把握し問題点の本質を発見すること、理想とする職員像を明確にすることが重要であることなどを学んだ。</p>		

第 7 回	10月11日(金)	<p>「トータル人事システム・行動計画について」 作成・発表・意見交換</p>	
	<p>それぞれの自治体における現状の把握を再度行い、理想とする職員に育てるために必要とする「トータル人事システム概要図（改訂版）」を作成。あわせて、必要とする制度の構築や制度改正などに向けての行動計画案も作成し、発表並びに意見交換を行った。</p> <p>塾生から行動計画案として以下のような取組みがあげられた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員採用説明会の実施 ・ 採用試験の見直し ・ 自己申告書の提出 ・ 職場環境整備 ・ メンター制度の導入 ・ 係長昇任試験の導入 ・ 研修ロードマップ作成 ・ 条件付採用職員勤務評定制度の確立 		

11月12日(火)

◆ 成果発表会

講義や先進事例の調査研究から人材育成基本方針の重要性やそれぞれの人事管理や人事制度を連動させ、自学を促す仕組みづくりの必要性を強く感じ、理想とするトータル人事システムを作成し、「自学を促すトータル人事システム」と題して発表を行った。

<養成塾を終えての塾生の感想>

- ・人材育成ができる環境（職場風土）づくり、「自学」の重要性を学ぶことができた。
- ・他の自治体の取組みや動向に目を向けることとなり、考え方や視点を広く持つことの重要性を改めて認識できた。
- ・熱心な稲継先生や塾生に感化され、導かれ、自分にも何かできるかもしれないという錯覚を覚えるほど前向きな考え方ができるようになった。
- ・養成塾を通して人材育成の必要性を再認識すると同時に、自ら学ぶ姿勢を持ち実践することの大切さを感じた。
- ・他市町村の職員同士が深く交流できる貴重な機会となり、情報交換などができる有用なネットワーク、貴重な仲間ができた。

