

職員の人材育成について

1. 事業目的

区民のウェルビーイング向上のために、変化の時代の区政運営において活躍できる人材を育成するべく「品川区人材育成・確保基本方針」を4月に策定した。めざすは、積極性・推進力・向上心に満ちあふれ、想像力を働かせて未来の展開を思い描き、機敏さと柔軟性を持って対応できる、攻めと守りのバランスが取れた職員である。様々な研修や職員提案制度をとoshi、区民目線で日々職務に取り組んでいる職員が持つポテンシャルを活かしながら、自らの職務の目的を明確に理解し、担う業務が区のめざす姿につながっているという実感、職員としての誇りを持って働けることを目標とする。

2. 職員研修

(1) 内容

基本方針をもとに、職員一人ひとりが使命達成に向けて、自身の行動を見直し変容させていくために、年度ごとの具体的な取組を示すものとして「人材育成・確保アクションプラン」を策定した。このプランに基づいて職員研修を実施し、必要な能力を向上させることで、組織全体の活性化を図っていく。MVV(Mission Vision Value)と研修の関係については、別紙のとおり。

(2) 令和6年度新規研修実績(主なもの)

・心理的安全性講演会(7月12日)

講師:株ZENTech 認定講師 我妻あかね

受講者数:82名

・ロジックモデル作成研修(7月8・9・16・17・30日)

講師:明治大学教授 源由理子、明治大学名誉教授 北大路信郷、東洋大学教授 米原あき

受講者数:31名(内、初日の理論のみ19名)

・トップとの対話(7月19日、9月18日)

参加者数:新規採用職員10名、新任係長級職員10名

(3)今後の予定(主なもの)

・ハードクレーム対応研修(10月1日)

・組織力・連携力向上研修(10月29日、30日)

3. 職員事業提案制度

(1)内容

対象者は全職員(管理職を除く)とし、日頃の気づきを活かした事業案の募集を行う。また、提案者が区長・副区長等の前で事業プレゼンを行い、提案事業が具体的な形で実現化される機会を設けることにより、職員のやりがいや仕事に対するモチベーションの向上を図る。

(2)経過

提案書受付 4月30日(火)～6月28日(金)

応募件数 9件

書類選考 6件通過、3件不採用

区長プレゼン 8月22日(木) 5件採用、1件不採用

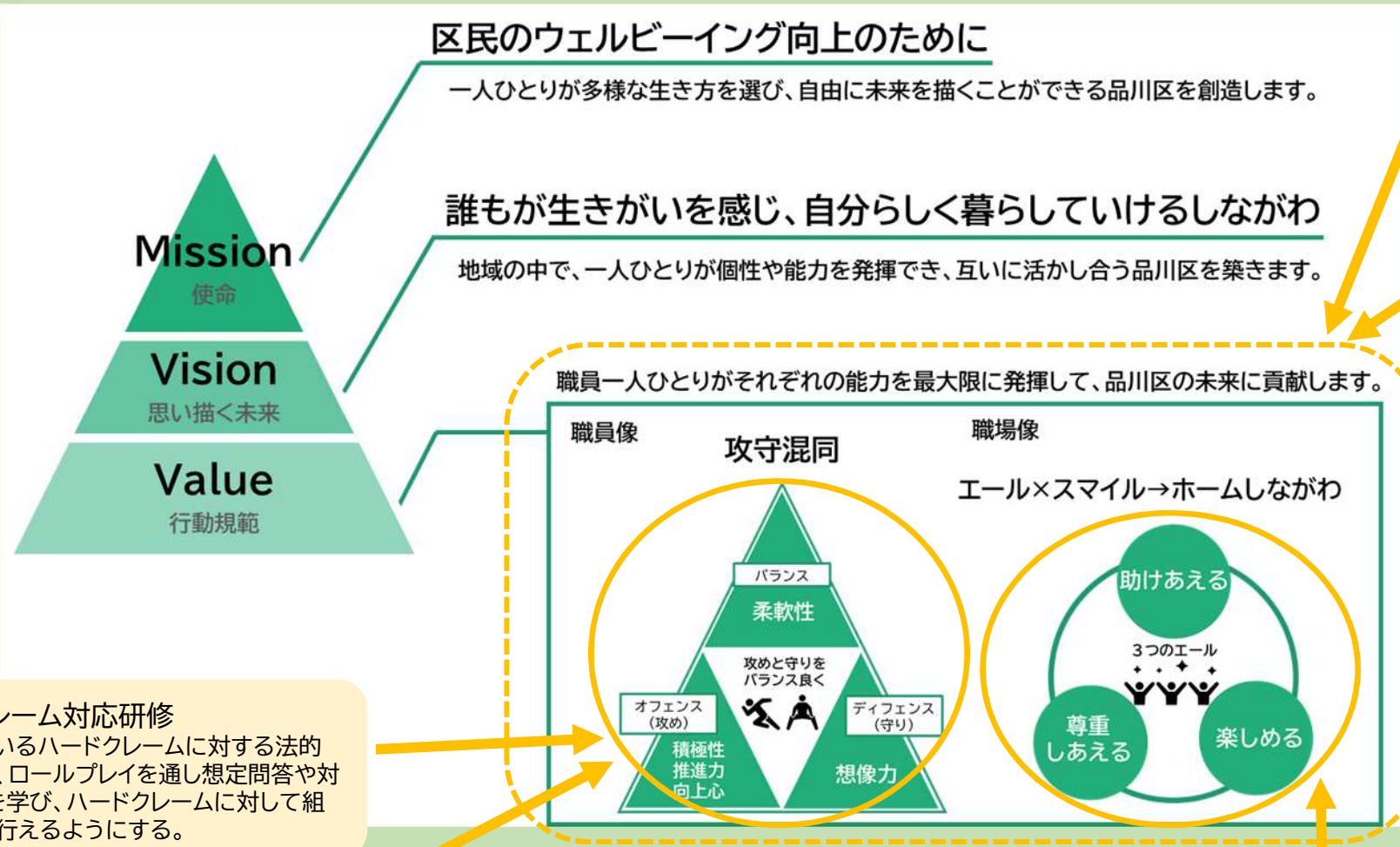
(3)今後の予定

所管にて実現に向けた対応を進める。

MVVとその要素を向上させる研修 (Mission Vision Value)

■ロジックモデル作成研修

ロジックモデルにより政策を展開していくために必要なプログラム評価に関する知識、関係者の意見を集約するファシリテーションスキルを学び、実践することで、VUCA時代にアジャイルな施策実施ができるような人材の育成をめざす。



■組織力・連携力向上研修

チームビルディングを疑似体験できるボードゲームを使用し、組織活性化のポイントを学ぶ。少人数のグループを作り、チームビルディングのコツを学ぶとともに、研修生同士の横のつながりを強化する。

■ハードクレーム対応研修

近年増加しているハードクレームに対する法的対応について、ロールプレイを通し想定問答や対応のポイントを学び、ハードクレームに対して組織的な対応を行えるようにする。

■トップとの対話 一区長に語る新人の抱負

トップが今、考えていることを直接聞き、刺激を受けることで、日々の職務に対するモチベーション向上を図る。

■トップとの対話 一区長と語る未来のしながわ

トップの考えを理解し、トップに自分の意見を伝えることで、区政に主体的な姿勢を持てるようにし、モチベーションとエンゲージメントの向上を図る。

■心理的安全性講演会

認め合い、尊重しあえる職場の実現につなげるために、講演を通して心理的安全性の基礎知識や心理的安全性の高い職場環境を構築するノウハウを体系的に学ぶ。