

## 職員研修について

## ① 宇治市ではマネジメント能力とはどのようなものだと考えているのか。

人口減少・少子高齢社会の進展により、社会構造の変化が進む中、地方自治体の役割はますます大きくなり、自主性や自立性が求められております。

本市では、団塊の世代の大量退職により、経験豊かな職員が短期間に退職してきた状況があり、職員の若返りが進む中、限られた経営資源の中で、市民満足度をさらに高めるため、行政の担い手である職員の意識改革が不可欠であります。

そのような中において、適切な行政運営を行うためには、管理職員とりわけ所属長の果たす役割は非常に大きく、行政効果を左右する重要な階層であるとともに、管理職員として必要な高度の管理能力を開発し、幅広い行政的視野を拡大することが求められるところです。

具体的なマネジメント能力としては、業務管理、予算管理、労務管理、危機管理を軸として、全体の仕事内容や所属職員の能力などをしっかり把握することが大切であると考えております。

## ② マネジメント能力を向上させるために、具体的に何を行っているのか。

人材育成は管理職員の重要な役割であり、職場こそが、職員を育てる基本的な研修の場であります。人が人を育てる組織づくりを進め、最終的には市民サービスの品質向上につなげることが重要であります。

宇治市職員の研修に関する規程においては、研修を自己啓発、職場研修、職場外研修に分類し、職場外研修を階層別の研修である基本研修、特定の分野における専門的知識を習得するための特別研修、京都府市町村振興協会等が実施する研修へ職員を派遣する派遣研修を実施しております。

マネジメント能力を向上するために、各研修体系に応じ、管理職員を対象とした研修を実施しております。

## 【平成28年度管理職研修実績】

- |                       |               |
|-----------------------|---------------|
| (1) 新任管理職研修           | 10人 (4/22 実施) |
| 「管理監督者に望むこと」          |               |
| 「人権問題について」            |               |
| 「人事評価制度及びサービスと休暇について」 |               |
| (2) 新任所属長研修           | 9人 (5/9 実施)   |
| 「財務事務について」            |               |

- 「議会对応について」  
「労務管理等について」
- (3) 管理職研修（所属長） 52人（5/19実施）  
『障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律』の施行について」  
「労務管理について」
- (4) 市町村職員等共同研修（課長研修） 6人  
(7/25：2人 7/26：4人)  
「マネジメント～対人関係能力強化～」
- (5) 京都府南部7市合同研修（管理職研修） 4人（7/29実施）  
「マネジメント」
- (6) 管理職研修（所属長） 43人（2/2実施）  
「ハラスメントのない職場について」  
「公務員に求められる21世紀型スキル」  
「部落問題と行政の課題」

※参考：研修体系図

### ③職員研修の効果検証はどのように行っているのか。

宇治市職員人材育成基本方針におきましては、求められる職員像として、創造する職員（クリエイト）、ニーズや変化をキャッチする職員、チャレンジする職員、コミュニケーション能力の高い職員、市民と協働する職員（コラボレート）の5つのCを掲げており、これらを実現するための人材育成に向け、求められる姿勢・能力を培うため、さまざまな研修等を実施してきております。

研修の効果検証につきましては、具体的な研修効果を数値等で明確に示すことは難しいと考えておりますが、法制執務研修や税務担当職員研修などの実務研修など即座に研修内容を実務に活かせる研修も実施する中で、研修後の職員からのアンケートや副部長級を委員として構成する研修委員会での検討などにおきまして、研修の効果を検証しております。こうした検証を踏まえて、どのような研修を実施するか決定しているところでございます。今後とも宇治市人材育成基本方針に基づき、継続的に研修を実施してまいりたいと考えております。