

アイデア提案用紙

受理番号 24-A031

標 題	次世代リーダー育成研修の創設
-----	----------------

想定される効果 (該当項目をチェック、複数選択可)	<input type="checkbox"/> 市民サービスの向上 <input type="checkbox"/> 事務の合理化 <input type="checkbox"/> 経費の節減 <input type="checkbox"/> 収入の増加 <input type="checkbox"/> 市のイメージアップ <input checked="" type="checkbox"/> 職員の意識変革 <input type="checkbox"/> 政策・事業の改善
------------------------------	--

提案を総括すべき課	人事課、行政経営課
-----------	-----------

1 今のやり方(現状・問題点)……具体的に

・実は4級以下の職員は、議会や予算のこと、会議ですら経験がない、機会がない、そもそも俺には関係ない…そんな職員が多いのが今の秦野市の現実。ここ近年、そのような状態で担当者から5級になったことで苦勞している補佐級職員が多いと感じる。

・さらに今後、採用年齢撤廃に伴う中途採用職員のみなさんが、役所の経験年数の浅いままで、管理職・監督者として登用されることも見込まれる。

・これから5年間でおよそ20%の一般職員、60%の管理職が定年退職すると聞いている。多くの貴重な頭脳が退職されることによる損失はでかく、また数だけ考えれば、今の30代がほんの数年後には当たり前のように補佐クラスになる。

補佐級である5級職のポジションは、いわゆるリーダーであり非常に重要なポジションです。

さらに、これからの地方主権時代では、5級以上に関わらず職員1人ひとりがリーダーシップを持って行動していくことが求められてくると考えます。

次世代を見据えたリーダー育成

地域主権時代を見据えた組織マネジメントとして、若い世代から「次世代リーダーの育成」をすることを提案します。

①リーダー育成研修

5級職になると新任監督者研修が実施されているが、その立場になってからの研修でなく、その立場になったときにはすでにそのリーダーたるべきスキルを習得している状態とする、若手から中堅職員を対象としたリーダー育成研修を実施します。コーチングなどのいわゆるリーダー論に併せて、実は知ってそうで知らない担当業務以外の大きな視点での役所の仕組み、基礎的な予算の流れや議会対応、総合計画の意味や重要施策からトップが示す理念、模擬会議、模擬議会、そして現部課長等からの暗黙知の伝承など…リーダーになる前に、リーダーとして必要なスキルとともにマニュアルでは分からない暗黙知やしきたりまでを身につけ、役所全体を見渡すことが出来る嗅覚を持った即戦的なリーダーづくりを実践します。本来ならば、個人や職場内研修で取得出来るものかとも思いますが、現実問題としてそれが出来ない現状と、即戦力的な動きが求められている中で、その必要性を感じます。

②自ら考える力を育成する研修

特に組織や人材育成、税外収入の確保など…全庁的な課題に対して、他人事にせず、自分達が当事者として検討提案するプロジェクト等をリーダー育成世代が中心となり進めます。自分の仕事が自分の生活に直結する、今後の自分達に直接影響があるという緊張感の中で、未来の当事者としてプロジェクトに参加することに意義があり、また事務分担だけでなく秦野市の組織という大きな視点で物事を考えるきっかけとなることから、その後の達成感や責任感は大きな経験値となります。

実力を備えた監督職となることで、若手にも良い影響を与えます。また、それから、監督職としての経験が加わり、役所の全体を捉えることの出来る経営者としての視点をもった管理職へと繋がります。また、継続して次世代を見据えた人材育成を繰り返すことで、役所全体の風土に良い影響を与えます。

3 このように良くなります(改善効果)……数量等を具体的に

効果額 (算定根拠)	
その他の効果	