

仙台教育事務所管内事務職員会研修資料

能力開発のための人財マネジメント 「自分の持ち味自己診断」

教育庁総務課

「みやぎ人材育成基本方針」策定の背景

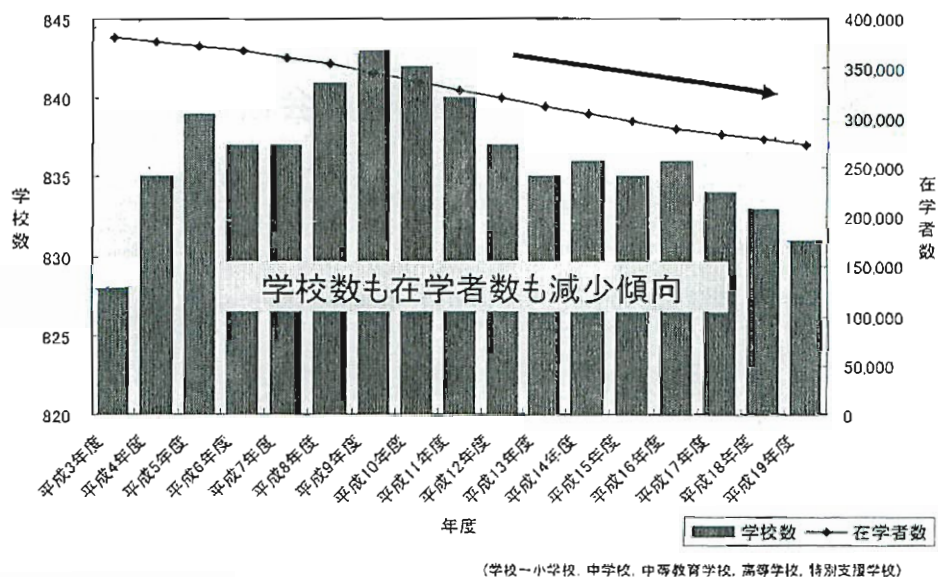
○地方主権型社会への対応

⇒地方分権推進の動きが加速する中で、みやぎ独自の政策を企画・立案・遂行できる宮城県庁をめざすため、人財の育成が急務

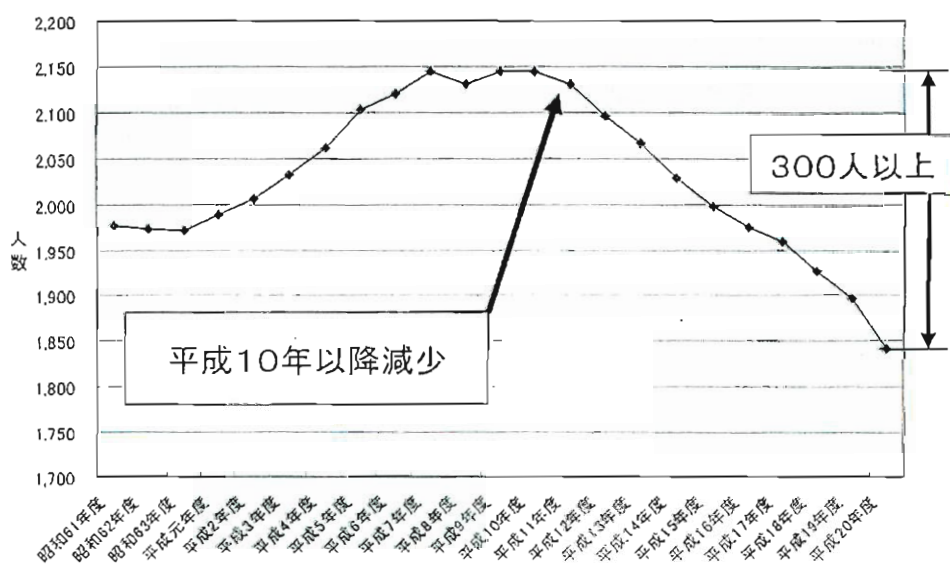
○法律・国の動きに対応

- ・人材育成基本方針策定の要請(H9自治事務次官通知)
(本県⇒H11「新・人事管理指針」人事委員会策定)
- ・研修に関する基本的な方針策定の義務化(H17法改正)
(本県⇒H7「みやぎ新時代を担う職員研修ビジョン」人事課策定)

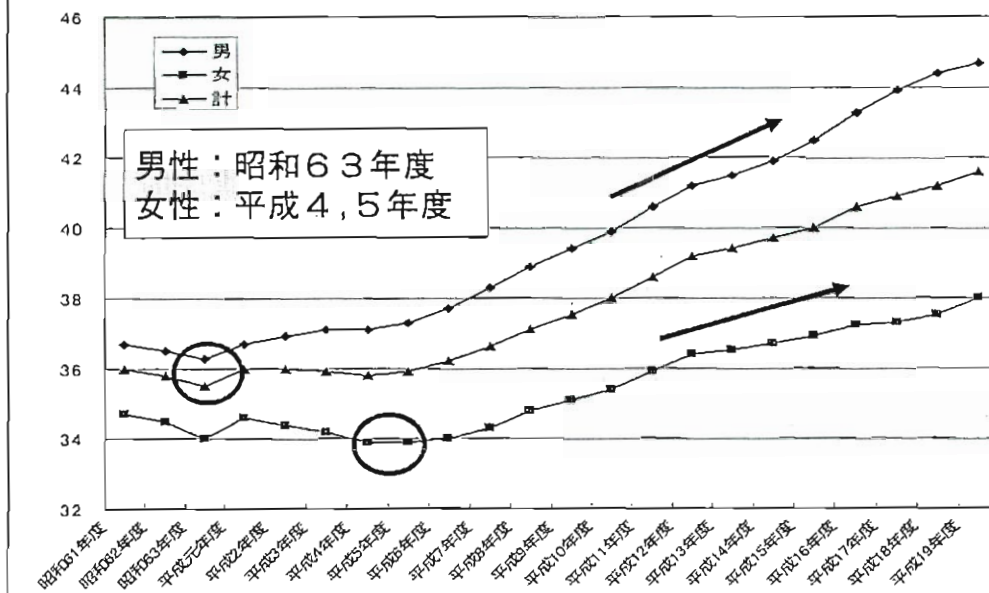
宮城県の学校数と在学者数の推移



教育委員会事務職員等数の推移



教育委員会事務職員等の平均年齢の推移



「みやぎ人財育成基本方針」

◆人材から人財へ

平成18年3月策定

～基本方針の目指すもの～

- 「志」を仕事の原動力に ～みやぎの幸せを目指して～
- 人材から「人財」へ ～職員は県庁の財産～
- 組織と個人が協働する関係へ
 ～仕事を通じた自己実現を目指して～
- 自律的に行動する職員へ ～自分で学び、自分を育む～

宮城県が目指す職員像

◆創造性豊かで自律的に行動する宮城県職員を目指して

- あつい志を持ち、県行政のプロフェッショナルとして行動する職員
- 県民と協働して、積極果敢に課題解決に取り組む職員
- 一人の県民として、ふるさとみやぎのために貢献する職員

職員研修の新体系(1)

◆選択制研修の充実

～職員に求められる能力項目に
応じた研修科目へ～

- キャリアプラン、育成面談を通じた受講希望の把握・受講への後押し
- 研修をうけやすい職場環境づくり

職員研修の新体系(2)

◆選択性研修・研修の選び方

職員として求められる能力				研修名
大項目	定義	中項目	定義	
対人対応	相手の意見や要望を真摯に受け止め、信頼関係を形成しながら課題解決に取り組む	⑦意思疎通	相手の要望や意向することを正確に把握して効果的な折衝を行い、合意を形成する	☒ 効果的な話し合いの進め方講座 ☐ 対面コミュニケーション基礎講座 ☐ トラブルシューティング研修 ☐ コーチング技術研修
		⑧顧客対応	相手の要望や意向することに関心をもち、さまざまな手段を用いて相手の期待に応えようとする	☐ トラブルシューティング研修 ☐ 対面コミュニケーション基礎講座

受講者の声(1) ～アンケートから～

〔創造性開発講座〕

◆他の研修生との交流、自分自身のスキルアップ等、今後の職務に役立つ有意義な研修でした。

◆終始笑いの絶えない楽しく学ぶことのできる研修でした。知事部局の方たちとも交流しながら班で活動し、コミュニケーション能力も養えたかもしれないです。

◆同年代だけでなく、異なった年代の方々と話をすることで、とても刺激になりました。異なった年代・職種の方との交流は良いと思う。

受講者の声(2) ～アンケートから～

〔ロジカルシンキング講座〕

◆今回新しく導入された選択制研修によって受講しましたが、とても有益だったので、今後も他のコースを受講して、もっと自分をスキルアップさせたいと思います。

◆学校ではなく同じ県政のために仕事をする方々との一緒に研修に新しい力を感じました。ただ、今の研修を取り巻く状況を考えると、「学校事務を取り巻く現況」に関する研修が、今必要ではないかと思うのですが…。

◆他の部局の方との交流もあり、とても有意義な研修となりました。

職員研修の新体系(3)

	キャリア探索期 採用～30歳代後半	キャリア充実期 30歳代後半～40歳代後半	キャリア展開期 (40歳代後半～)
選択制 研 修	選択制研修科目の充実		
階層別 研 修	新任 職員 研修	キャリア デザイン 研 修	班長研 修
	受講階層と研修科目の厳選		
	総括補 佐研修	課長級 研 修	

キャリアデザイン研修

◆研修の目的

- 自己理解を深めること(キャリアの振り返り・経験の再認識)
- 自分を取り巻く環境・状況を把握すること



- ◇ 満足度が高かった仕事はなにか？
- ◇ 自分には何ができるのか？
- ◇ 今後自分は何をしたいのか？何をすべきか？



キャリアプランの作成



行動・実践へ

受講者の声(3) ～アンケートから～

〔キャリアデザイン研修〕

◆別紙のとおり

キャリア形成のための人財マネジメント

◆自律的なキャリア形成による仕事を通じた自己実現の仕組み

～キャリアプランの実現による

組織の総合力の向上を目指して～

- ジョブローテーションによるキャリア形成の明確化
- 職員生活の節目におけるキャリアデザイン研修の実施
- キャリアプランの立案と計画的な能力開発の推進
- 職員のキャリア形成を支援する仕組みづくり

自分の持ち味自己診断への意見・要望

- 行動例が、小・中学校の実態に合っていない。



▼「自分の持ち味自己診断」は、全ての所属において、全職員が実施する制度である。個々の職員が、それぞれの所属に合う具体的なイメージを浮かべられる文言とすることは、職種や学校規模、職場環境、職務内容などを考慮して全て別の自己診断シートを準備する必要があり、基本的には難しいと考えるが、行動例の読替表や読替事例の作成については、検討課題としたい。

自分の持ち味自己診断への意見・要望

- 現在の業務に該当がない項目は診断できないのではないか。



▼現在の業務に該当がないと思われる項目も、過去の経験から振り返って診断してみる。過去にも経験がないと思われる項目も、定義を自分なりに想定して診断してみる。定義を考え検討してみることに意義があり、今該当が無くても近い将来に出会うかもしれず、能力開発を考えるきっかけとなる。

自分の持ち味自己診断への意見・要望

- 教職員評価と重複する部分がある。1つにできないか。



▼「職員評価」は、実績や意欲を評価する制度であり、「みやぎ人財育成基本方針」の「期待役割達成度自己診断」がそれに当たるものと考えられ、仕事の成果を創出することが目的となる。

一方、「自分の持ち味自己診断」は、持ち味に気づき、自分の能力開発の方向性を考えるための制度であり、選択制研修の受講にもつながるものである。

(別紙)

受講者の声 (3) ～アンケートから～

[キャリアデザイン研修]

◆自分の将来については、時々何気なく考えたりする事もあるのですが、今回は2日間かけてより細かく体系的にビジョンを描いたことで、自分自身のことをより深く理解できたように思います。自分の能力をはっきりと書き表すことで、改めて勉強不足を反省させられる機会ともなりました。

◆これまでのキャリアを振り返る機会を持つことができたので、有益だったと思います。日頃、日常の業務の忙しさにかまけて、大きな視点で物事を捉えたり、今後の時代の流れを読んで前もって有益な知識を取り入れたりということを、積極的にしてこなかったのが、自分を見つめ直す良い機会になりました。自分の弱点も浮き彫りとなり、また、強みの少なさにがっかりすることも多くありましたが、とても有意義でした。

◆普段は余り話すことがない自分のことについて、グループで話し合うというのは、初め少し抵抗(はずかしさ)がありましたが、2日間やってみると自分の知らない事や、違った角度からの視点での意見が得られ、とても有意義な研修でした。今回の研修で見えてきた自分の弱点、足りないところを、今後自分が理想とする、また周囲に求められる職員になれるよう、補う努力をしていかなければならないと思いました。

◆将来の仕事のビジョンを描くのは難しかったです。今まで自分がいかに目の前の仕事のことしか考えていなかったのかを実感しました。やはり仕事に追われるのではなく、仕事や心にゆとりを持っていられるように、今後心がけようと思います。

◆自分のやりたい事、キャリアビジョンが明確になったように思います。自分が望むキャリアのために、今できること、今後やらなければいけないこともはっきりしてきました。将来に向けて、今からできることを1つずつしていこうと思います。

◆30歳ということで、自分の仕事に関して方向性を定めることに迷っていたので、今回のように客観的に自分を知ることとはとても有益なことだと感じた。また、同じ年齢の仲間とたくさん語り合えたことで、勇気をもらい、活力が湧いたように思う。

◆自分の過去を振り返り、今後どのように生きて行くのか、働いて行くのかを考える良い機会でした。毎年同じような事務処理を行い11年経過しましたが、今回自分の数年後をデザインできたので、あとはその進むべき姿に向かい早速動き出したいと思います。

◆研修内容もさることながら、出会えた仲間をととても心強く感じました。2日間の内容は膨大でしたが、それだけの内容の方が自分を見直す良いチャンスになるとも感じました。

■自分の持ち味自己診断シート【一般職員用】

年度	所属	職名	氏名
----	----	----	----

大項目	定 義	中項目	定 義	水準	小項目	基本定義・行動例	自己診断	管理者診断
県民視点への立脚	一人の県民としての視点を常に意識して仕事に臨み、本質的な県民のニーズに応えていこうと行動する	レベル1			基本定義	☒ 自ら現場に向向いて県民の意向把握を積極的に行うなど、県民の視点で行動している	計 0	0
					現場主義	☐ 現場又は県民ニーズの本質をとらえて的確に応えようと、自ら現場に向向いて意見聴取している		
					誠実な対応	☐ 職員としての倫理観と自覚を保ち、さまざまな場所や場面において、誠実かつ謙虚な姿勢で行動している		
					県民との協働	☐ 県民との協働を目指した取組みなどの必要性・重要性を考えながら仕事を行っている		
自己確立	仕事上の障害や障壁に遭遇しても自らを適切にコントロールし、安定的に成果を創出する	達成志向	困難な状況にあっても熱意と冷静さを失わず、責任感を持って粘り強く仕事に取り組む、所期の目的を達成する	レベル1	基本定義	☒ 障害や障壁に遭遇してもどのようにすべきかを自ら考え、周囲の職員(上司・先輩・後輩)の協力を得ながら粘り強く仕事に取り組んでいる	計 0	0
					使命感	☐ 担当業務への問題意識と信念を持って担当業務に取り組んでいる		
					責任感	☐ 自分の担当業務について、その必要性、効果を把握し、期限や約束を守って粘り強くやり遂げている		
					チームワーク	☐ 障害や障壁に遭遇したときには、周囲の職員に助言を求めるとともに、その意見に気を配りながら解決に向けて努力している		
		学習力	環境の変化を察知して、仕事に必要な新たな知識・技術やスキルを学習し、仕事に活用する		基本定義	☒ 担当業務に関連する知識・スキルを自発的に学習している	計 0	0
					継続学習	☐ 常に疑問や問題意識を持ち、新しい知識・スキルを学び、仕事に活用している		
					学習範囲の拡大	☐ 正確で親切的な説明、回答ができるよう、知識や経験を深めている		
					学習姿勢	☐ 業務遂行や県政に役立つ知識・スキルと思われるものについては、自発的に学んでいる		
計画遂行	目標の実現に向けて、リスクを最小限にしながら、効率的な業務手順により所期の目的を達成する	先手管理	目標の実現に向けて、想定される障害やリスクを最小限にとどめながら、適切な手順・手段で仕事をマネジメントする	レベル1	基本定義	☒ 業務にとりかかる前にその業務の重要度や優先順位を考慮して、計画的に仕事を進めている	計 0	0
					進行管理	☐ 仕事の内容や期限を考慮して優先順位を定め、経営資源(人員、コスト、時間)を確認しながら担当業務に取り組んでいる		
					予定遵守	☐ 自分としての計画や予定を立て、進行管理しながら、期限までにやり遂げている		
					効果・効率追求	☐ 業務計画を立案する際には、経営資源(人員、コスト、時間)を効率的に活用して、大きな効果を上げることを目指している		
		業務改善	状況変化に合わせて仕事の手順・手段を柔軟に改め、業務の効率性を高めながら正確かつ迅速に目的を達成する		基本定義	☒ 担当業務の従来の業務処理の方法を理解しつつ見直す姿勢を持ち、正確さと迅速さを維持しながら効率性を高める工夫をしている	計 0	0
					前例踏襲への疑問	☐ 前例や既存の制度に縛られず、常に新しい発想で効率的な手順・手段を用いて仕事に取り組んでいる		
					改善意欲	☐ 継続性、几帳面さ、期間内に終わるように意欲を高める気持ち、計画性を持って、創意工夫しながら担当業務に取り組んでいる		
					改善内容	☐ 常に業務フローを意識し、効率的に経営資源(人員、コスト、時間)を活用しながら、正確性や迅速性を上げている		
対人対応	相手の意見や要望を真摯に受け止め、信頼関係を形成しながら課題解決に取り組む	意思疎通	相手の要望や意図することを正確に把握して効果的な折衝を行い、合意を形成する	レベル1	基本定義	☒ 相手の要望や意見を十分に受け止め、疑問や不明な点を解消しながら、自分の考えを主張している	計 0	0
					雰囲気づくり	☐ さまざまなタイプの相手に対し、わけ隔てなく、じっくりと話を聞くとともに、論理だけでなく気持ち、情熱を表しながら話している		
					説明・交渉の進め方	☐ 説明するときは平易な言葉で話し、相手の理解度や関心事、タイミングに合わせ、相手との接点を見出しながらやり取りをしている		
					相互理解への工夫	☐ 相手の思いに配慮しつつ、わかりやすい資料を提示するなどしながら論理的な説明を行い、相互理解を図っている		
		顧客対応	相手の要望や意図することに関心をもち、さまざまな手段を用いて相手の期待に応えようと行動する		基本定義	☒ 県民や関係者からの相談に関心をもち、周囲の職員(上司・先輩・後輩)の協力を得ながら相手の期待に応えようと努力している	計 0	0
					接客態度	☐ 自分が業務サービスを提供する相手を顧客ととらえ、顧客満足の視点で丁寧に接している		
					要望の把握	☐ 相手の立場で話をじっくりと聞き、何を期待しているのか、何を訴えようとしているのかをその都度確認しながら、正確に把握している		
					顧客の理解	☐ 顧客の要望を理解するために自ら行動を起こし、要望の大枠を把握し本質を見抜いている		

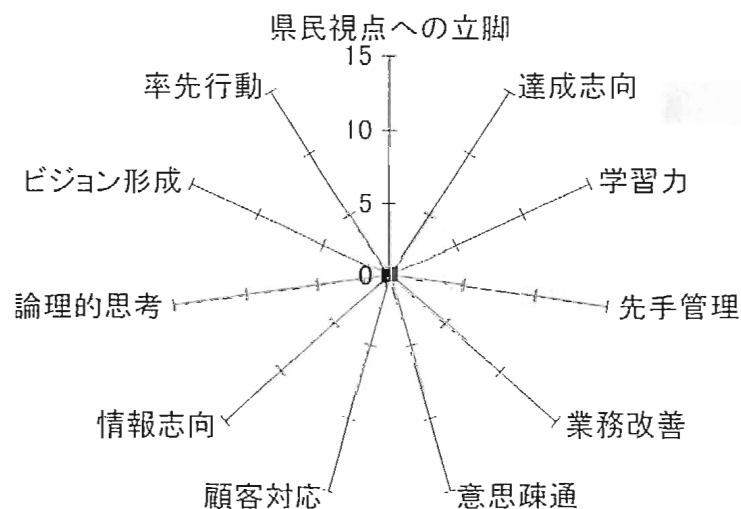
※ 小項目(着眼点)の診断への目安 自己診断: 5:このような行動を、よく行っている 3:このような行動を、たまに行っている(普通) 1:このような行動は、ほとんど行っていない

管理者診断: 5:傾向が強い、他の職員の模範となる 3:やや傾向がある、普通

1:全く傾向がない、反対の行動がある

大項目	定 義	中項目	定 義	水準	小項目	基本定義・行動例	自己 診断	管理 診断
論理展開	さまざまな情報から必要なものを選択し、物事の因果関係を整理・分析して課題解決に役立てる	情報志向	情報の重要度を見きわめ、さまざまな情報源から必要な情報をタイムリーに収集し、仕事に活用する	レベル1	基本定義	☐ 複数の情報源から収集した情報を整理・分析し、仕事に活用するとともに、その情報を周囲の職員(上司・先輩・後輩)と共有している	計 0	0
					情報源と情報収集	☐ 自分の担当業務について、仕事上の情報アンテナをたくさん持ち、関連する情報も含めて収集している		
					情報整理・分析	☐ 直接には担当業務に関係しない情報も含め、多様な情報を取り込み、整理・分析している		
					情報共有	☐ 収集した情報を整理・分析し、周囲の職員と共有している		
		論理的思考	さまざまな物事の因果関係を整理・分析し、仮説を立てながら課題解決を目指す		基本定義	☐ 担当業務に関する事柄について、客観的な情報やデータを使って分析し、状況変化にも対応できるよう仮説を立てている	計 0	0
					分析着眼点	☐ 収集された情報を用い、分析の目的に沿って、物事を客観的に分析している		
					解決策の構想	☐ 担当業務に対する意見に対して、あらかじめ対応や回答を想定し、相手を納得させるだけの根拠と理由を示している		
					柔軟性	☐ 状況が変わっても、迅速かつ的確な対応ができるよう、あらかじめ優先順位をつけた複数の選択肢を用意している		
革新創造	環境変化に合わせて従来の仕事の進め方を見直し、新たな方法論を提示しながら課題解決に取り組む	ビジョン形成	今後県が進むべき方向や、目指す姿に至るまでの具体的なビジョンを持ち、共感を形成する	レベル1	基本定義	☐ 担当業務の見直し案についての考えを持ち、周囲の職員(上司・先輩・後輩)に自分の意見を表明したり、問題提起している	計 0	0
					ビジョン構築	☐ 自分なりに、担当業務の将来に向けての明確な意見や考えを持ち、周囲の職員に表明している		
					ビジョン浸透	☐ 自分のビジョンを周囲の職員に対し、具体例や企画にしてわかりやすく示している		
					共感形成	☐ 周囲の職員に対して自分のビジョンとそれを実現するためのシナリオを示し、共感を得ている		
		率先行動	自ら課題を認識し、その解決に向けて他の職員と協働しながら、率先して迅速に行動する		基本定義	☐ 日ごろから担当業務の見直しを行おうとする姿勢を持ち、課題の先送りをせず、自発的に解決に取り組んでいる	計 0	0
					問題意識	☐ 常に担当業務に問題意識を持ち、指示される前に取り組んでいる		
					先見性	☐ 既定の概念や常識にとらわれず、原点からプランを組み立てて、組織内で共有している		
					新規課題へのイニシアティブ	☐ 所管の部署があいまいな業務でも自らが乗り出し、必要な調整を行ったり、自身の課題として取り組んでいる		

★ 自己診断結果レーダーチャート



★ 能力開発の方向性

能力開発する項目	
目標や行動計画などできるだけ具体的に記載	
能力開発する項目	
目標や行動計画などできるだけ具体的に記載	

管理者記入欄	
--------	--

自己診断日	
管理者記入日	