



## 中堅職員に求められる役割を認識し、業務推進力を高める

### プログラムのコンセプト

#### 中堅としての役割認識の向上

職場の業務推進の中核的存在としての期待役割の理解促進

①上位者から ②後輩たちから ③関係他部門から ④外部から



これからのキャリアビジョン形成



### 背景

彩の国さいたま人づくり広域連合では、埼玉県 の 県職員・市町村職員を対象に研修を企画運営している。令和6年度は「主任級研修（県職員）」「企画調整力向上研修（県職員・市町村職員）」「中級研修（市町村職員）」「課長補佐研修（市町村職員）」の4コースを弊社が実施している。今回の市町村職員対象の「中級研修」では、キャリア形成と問題解決をテーマに実施して欲しいとご依頼いただいた。



### 導入

市町村の中堅職員（850名程度）を対象に、2日間の研修を18回実施している。1日目は、中堅職員の役割を書き出し明確にする、傾聴・アサーションのロールプレイング、自己のキャリアを振り返り強みを認識する演習を行った。2日目は、問題解決手法やメンタルケアについて情報提供し、自職場の問題について考える場を設けた。

### 効果

新たなスキルの習得、メンタルロックの体感を通して、受講者は自身のコミュニケーションや思考法を見つめ直すことができた。自己理解が深まり客観的に自分を見つめ、実践的な行動目標を設定する姿勢が見られた。研修後は「自分の役割が明確になった」「傾聴を意識していく」「課題解決に向けて行動したい」など振り返っていた。

### <研修内容>

1日目 ～中堅職員の役割とキャリアデザイン～	2日目 ～問題発見力・解決力向上～
<ul style="list-style-type: none"> <li>・オリエンテーション</li> <li>・「期待役割」モデルにあてはめて可視化（中堅職員の5つの期待役割）</li> <li>・コミュニケーションスキル、自己理解（傾聴の体験学習、アサーションの5ステップ）</li> <li>・自己のキャリア形成（強みの分析、セルフマネジメント）</li> <li>・振り返り</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標設定</li> <li>・課題解決手法                             <ul style="list-style-type: none"> <li>STEP①問題発見（職場の問題を可視化する）</li> <li>STEP②問題定義（問題の明確化）</li> <li>STEP③現状分析（多面的な視点と方法で分析）</li> <li>STEP④課題設定（課題の具体化、フレームワーク）</li> <li>STEP⑤解決策立案（創造的アイデアの思考法）</li> </ul> </li> <li>・プレゼンテーション（学び・職場で実践すること）</li> <li>・振り返り</li> </ul> 

### <ご担当者様からのコメント>

彩の国さいたま人づくり広域連合では、埼玉県や県内各市町村の職員と一緒に研修を受けるという特殊な環境であるため、研修生同士に壁があり、研修効果が十分に出づらい背景があります。しかし、講師が研修生をよく観察し、寄り添いながら丁寧にアイスブレイクをしていただけのため、研修生同士が早めに打ち解け、十分な研修効果が出ていると感じています。また、実施期間中の相談や要望等にも、講師・営業ともにきめ細やかに対応いただき、安心して研修をお任せできるお取引先です。（彩の国さいたま人づくり広域連合 人材開発グループ 主事 大澤様）