

## 田村市では、時代にふさわしい人財の育成に取り組んでいます。



### ① 職場研修 (OJT)

職場の上司や先輩職員が仕事を通して、また、仕事に関連させながら部下や後輩職員を育成、指導します。指導を受ける側を育成するだけでなく、指導する側の指導力・管理能力などを実践的に向上させる側面もあり、職場そのものの活性化も図られる効果があるため、OJTを積極的に有効活用しています。

### ② 職場外研修

職場を離れて集中的に行うため、高度専門的な知識・技能等を効率的・体系的に修得することができます。また、新しい考え方や幅広い視野、多角的なものの方などに触れることにより、自己研鑽への気付きや刺激等を参加者が得ることも重要な効果として期待されます。研修先の例：国や行政機関への長期派遣研修、自治大学校、東北自治研修所

### ③ 自主研修

人財育成の基本は自育です。自ら気付き、学習してはじめて本人の成長があります。個々の職員がどれだけ新しい知識や考え方を学び、自らの能力を高めようとするのか、モチベーションをいかに引き出すかが最も重要となります。そのため、職員の自主的な学習意欲を高め、資質の向上を促すとともに、多彩な能力開発を行うため、自ら学び、キャリアアップを目指そうとする職員に対し積極的に支援を行います。



### 職場外研修



企画調整課 副主査  
2015年採用

派遣先：農林水産省

派遣期間：2020年4月~2022年3月（2年間）

新規事業の立案・実施を通して、当然のことではありますが、目的・根拠・成果を意識して取り組むことの重要性を学ぶことができました。また、高い精度でスピーディに業務をこなす国の方と同じ環境で仕事をできたのも良い経験です。

派遣先：東北自治研修所 主任級職員研修

派遣期間：2022年6月~2022年7月（1ヶ月間）

約1月の研修で非常に多くのことを学ぶことが出来ました。技術的な部分では条例の作り方やプレゼンテーションの方法、そのための根拠となる事実の整理の仕方などを学びました。条例を作る意義や条文の内容を考えながらの作業はとても勉強になり、また、講師や他の受講者の質問に「そういうとらえ方もあるのか」とハッとさせられることも多く、非常によい刺激となりました。



税務課 副主査  
2013年採用

# 職場研修：トレーナー・メンター制度

田村市では、新規採用職員に対してトレーナー・メンター制度を導入しています。トレーナーとは、新規採用職員（メンティ）を業務面から支援する同じ部署の先輩職員で、メンターとは、新規採用職員の成長を支援する他部署の先輩職員です。適切な助言を行い新規採用職員を導いていく心強いサポート役です。一方で、メンター・トレーナー自身も後輩職員の指導等を通じて、キャリア意識の向上を図ることができるなど、双方の成長を目的としています。



メンター

高齢福祉課 主査  
2004年採用

メンティ

市民課 主事  
2022年採用

トレーナー

市民課 副主査  
2015年採用

4月からの“不安”や“悩み”  
トレーナー・メンターが受け止めます！

総務課 副主査／2015年採用



トレーナー

直属の先輩職員

企画調整課 主査／2007年採用



メンター

他部署の先輩職員

総務課 主事  
2021年採用



メンティ

新規採用職員

質問  
相談

支援  
助言

質問  
相談

支援  
助言

わからないところや仕事のポイントをわかりやすく丁寧に教えてくれました。同じ課に所属する先輩が教えてくれるので、心強く安心して仕事に取り組むことができました。

面談の機会を定期的につけてくれて、業務の内容だけでなく、プライベートのことも相談に乗ってもらいました。自分が所属する課以外にメンターがいることで、ほかの職員とのつながりが増え、仕事がしやすくなりました。