

令和4年度 職員研修体系

令和4年4月

目 次

- 1 令和4年度職員研修体系の策定にあたって
- 2 職員研修の方向性と3つの視点
- 3 各視点の主な取組
- 4 令和4年度職員研修体系

1 令和4年度職員研修体系の策定にあたって

■ 人材育成を取り巻く状況

○本市の動向

- ・平成30年3月 堺市人材育成基本方針改定（～令和4年度）
- ・令和4年3月 堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画策定
- ・令和5年3月 堺市人材育成基本方針改定予定

○環境の変化

- ・デジタル化など社会全体でのDXの加速（行政手続きのオンライン化など）
- ・多様化する市民ニーズの変化（時間や場所に捉われない行政需要など）
- ・働く人の就労環境等の変化（育児・介護との両立、長時間労働の是正、定年延長など）
- ・働き方の変化（オンライン会議、テレワークの普及など）

■ 研修体系について

毎年度4月に方向性と重点的に取り組む項目を示し、職員研修を実施している。

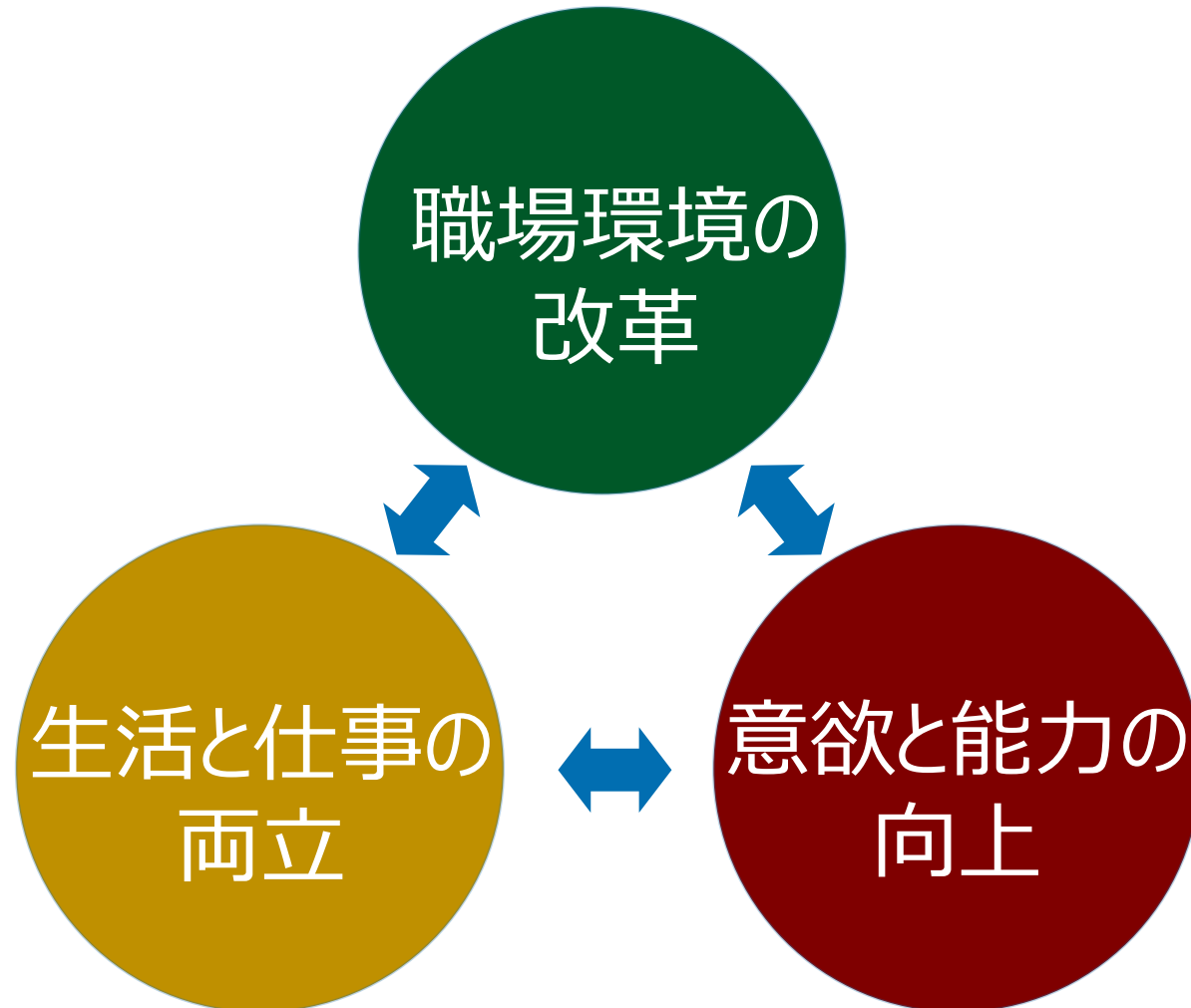
令和3年度は、「市の重点施策に関する研修等強化」、「オンライン研修拡充」、「自己啓発の継続的支援」の3点に重点を置き、体系的に職員研修に取り組んだ。

■ 令和4年度職員研修体系の位置づけ

堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画の策定を受け、令和4年度以降の職員研修については、「職員のやりがいと成長の実感につながる人材育成」を方向性とし、「職場環境の改革」「意欲と能力の向上」「生活と仕事の両立」の3つの視点で実施する。

【方向性】 職員のやりがいと成長の実感につながる人材育成

～組織を変える個の力を高めるために～



職場環境の改革

～仕事のやり方や職場環境の改革を支援～

- 働き方改革や女性活躍推進、ハラスメント防止の必要性の理解を高め、管理職がハラスメント撲滅と風通しのよい職場環境の整備の推進役であるという意識を浸透させる。
 - リスキング（※）の観点から、仕事のやり方や職場環境の改革に必要なテーマの研修を実施し、改革機運の醸成と生産性の向上を支援する。
- ※新たな状況に順応するため人材の再教育・再開発をする取組をいう。

令和4年度の具体的な取組（一部抜粋）

- ・女性活躍推進セミナー……………管理職を対象に、女性活躍推進をテーマとした研修を実施する。意識改革にとどまらず、行動変容を促す実践的な内容とし、意思疎通のとれた風通しのよい職場の実現を支援する。
- ・【新規】仕事のやり方改革研修…仕事のやり方改革を大テーマとし、改革を実行していく際に必要となるスキルを習得する研修を実施、職員の中に眠る改革スキルを呼び起こし、改革機運の醸成と生産性の向上をめざす。
- ・ハラスメント防止研修……………役職者のハラスメントに対する理解を深め、誰もが働きやすい職場環境の整備をめざす。

など

3 各視点の主な取組

意欲と能力の向上

～職員在意欲向上と能力開発を支援～

- 職階に応じて求められる知識・能力・意識等の向上を支援する。
- 業務や職場に応じて必要な能力の習得を支援する。
- スキルを伸ばしたい職員のニーズに合った講座を開講し、多様な能力開発を支援する。
- 公務に資する資格等の取得を支援することで、職員在意欲向上を支援する。

令和4年度の具体的な取組（一部抜粋）

- ・新任役職者研修…………… 昇任機会に職責や求められる知識・能力の習得を支援する。
 - ・【新規】新任部長級研修…………… 起こりうる具体的な事例を取り上げたワーク等により、行動変容を促す内容の研修を実施する。
 - ・公務員基礎研修…………… 入庁から3年間を重点期間とし、段階的に必要な知識・能力・意識等を習得し、市民サービスの向上を支援する。
 - ・e-learning研修…………… 隙間時間を活用した能力開発意欲のある職員的能力向上を支援する。
- など

生活と仕事の両立

～生活と仕事の両立と多様な職員の活躍を支援～

- 人生の充実のため、仕事に主体的な姿勢で取り組めるよう、研修を通じて支援する。
- ダイバーシティの観点から多様で自律的なキャリアデザインを支援する。また、生活と仕事の両立をめざす職員のために考える機会を提供、生活と仕事の両立を支援する。
- 女性をはじめ、全ての職員の活躍を後押しする研修メニューを提供する。

令和4年度の具体的な取組（一部抜粋）

- ・【新規】キャリア形成支援研修（26歳職員対象）
年度末年齢26歳職員を主な対象とし、主体性・やりがい・楽しさを体感しながら、意欲的に仕事に取り組めるよう支援する。
- ・【新規】キャリア形成支援研修（女性職員対象）
女性職員が今までのパラダイムにとらわれず、自分のありたい姿を考えることを通して、自らの望むキャリアデザインを描き、自分らしく職場で活躍することを後押しする。
- ・【新規】30～35歳対象、35～40歳対象など、ライフステージに応じた研修を実施 など

4 令和4年度職員研修体系

○3つの視点をふまえた職員研修体系（目的別分類）は以下のとおり

■ 特別研修 ～時勢に応じて求められる知識・能力・意識等を習得～

仕事のやり方改革研修

管理職セミナー

トップセミナー

■ 階層別研修 ～職階に応じて求められる知識・能力・意識等を習得～

	一般職 新採～中堅職員	役職者 係長・課長補佐級	管理職 課長・部長・局長級
●基礎知識 ・スキル項目	<ul style="list-style-type: none"> ・公務員倫理・人権 ・接遇 ・コミュニケーション ・市政理解 など 	<ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント・人権 ・人事評価 ・議会対応 ・ハラスメント防止 など 	<ul style="list-style-type: none"> ・人権・ハラスメント防止 ・議会対応・マネジメント ・意思決定の質向上 (EBPM) など
●共通して 重要な項目	<p>・堺市基本計画2025 ・堺市SDGs未来都市計画（2021～2023） ・堺市ICT戦略</p>		
●キャリア形成	<p>・4つのライフステージに沿ったキャリア形成支援研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ●26歳対象 ●30～35歳対象 ●35～40歳対象 ●再任用直前職員対象 <p>・女性のためのキャリア形成支援研修</p>		

4 令和4年度職員研修体系

■ 選択研修 ～職務内容やニーズに応じて求められる知識・能力・意識等を習得～

【実施予定の研修】 ・議会对応力向上研修 ・地方自治法研修 ・地方公務員法研修 など

■ 自己啓発支援

～向上心を持つ職員への支援～

【実施予定の研修・支援】

- ・e-learning（ビジネス・パソコンスキル）
- ・夜間講座
- ・資格取得等報奨制度 など

■ 職場支援

～各職場での研修やOJTを支援～

【実施予定の研修・支援】

- ・職場研修支援（接遇・クレームなど）
- ・ルーキートレーナー研修（新採指導者向け）
- ・会計年度非常勤職員研修 など

■ 業務主管研修

～法的根拠や予算など基本的事項の
徹底・浸透～

【実施予定の研修】

- ・予算事務 ・会計事務
- ・法制事務 ・文書事務
- ・情報公開事務 など

■ 外部派遣研修

～高度な政策形成・マネジメント能力等
を養成するため、外部機関へ職員を派遣～

【派遣予定の研修】

- ・女性リーダー養成セミナー
- ・政策形成能力研修（関西広域連合）
- ・公務員倫理指導者養成研修 など