

令和5年度 職員研修体系

令和5年 3月

目次

- 1 令和5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5年度職員研修体系

1 令和5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

- ・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 堺市職員力・組織力向上基本方針策定

○環境の変化

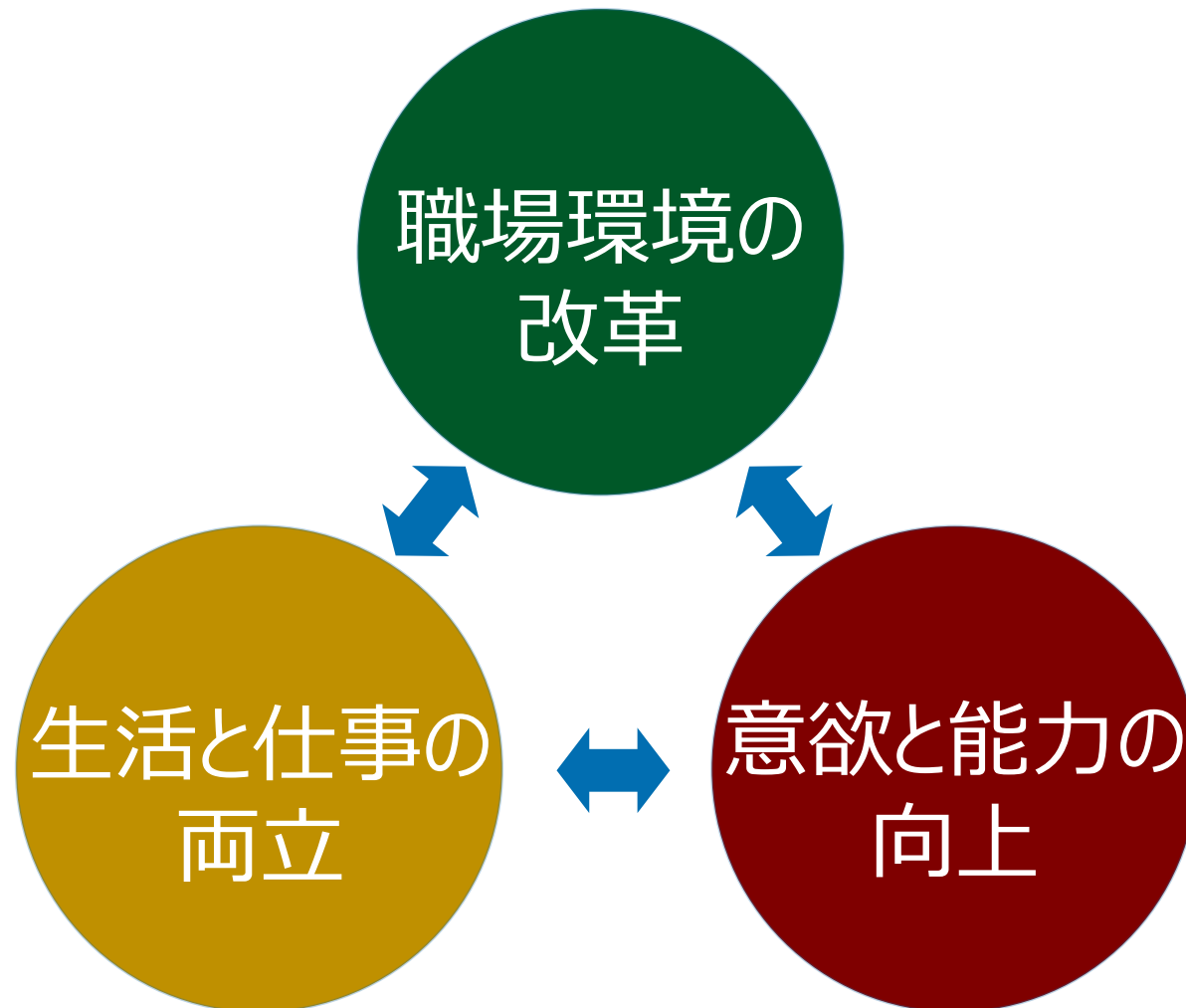
- ・デジタル化など社会全体でのDXの加速（行政手続きのオンライン化など）
- ・多様化する市民ニーズの変化（時間や場所に捉われない行政需要など）
- ・働く人の就労環境等の変化（育児・介護との両立、長時間労働の是正、定年延長など）
- ・働き方の変化（オンライン会議、テレワークの普及など）

■ 令和5年度職員研修体系の位置づけ

堺市職員力・組織力向上基本方針の策定を受け、令和5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げる能力開発」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。

2 職員研修の方向性と3つの視点

【方向性】 職員のやりがいと成長の実感につなげる能力開発
～組織を変える職員力を高めるために～



職場環境の改革

～仕事のやり方や職場環境の改革を支援～

- 現在の仕事のやり方を根本から見直すことで、業務改革・業務改善を実行し、業務効率性と生産性の向上につなげる知識とスキルを身に付ける。
- 女性活躍推進や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整備の推進役であるという意識を浸透させる。
- 職員は自らのストレスや同僚職員のメンタルヘルス不調の気づき方を、管理監督者は部下への相談対応等を学び、メンタルヘルスケアに関する基礎知識、対処方法を習得する。

令和5年度の具体的な取組（一部抜粋）

- ・【新規】働き方改革研修……………仕事のやり方を変える意識や手順、職場に存在する課題を解決する知識とスキルを身に付ける。
- ・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。
- ・メンタルヘルス研修……………メンタルヘルス不調を未然に防止するための知識や手法を習得する。

など

意欲と能力の向上

～職員の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。
- 多様性をもってより強力に施策を推進するため、ダイバーシティの意識と知識の習得を支援する。
- 公務に資する資格等の取得を支援することで、職員の意欲向上を支援する。

令和5年度の具体的な取組（一部抜粋）

- ・階層別研修・・・・・・・・・・入庁から3年間を特に重点的な育成期間として必要な知識やスキルを習得する公務員基礎研修Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ（公務員倫理、市政理解、接遇、コミュニケーション、PDCA等）。
職責に応じて求められる能力や知識の習得等を支援するための新任役職者研修（マネジメント、EBPM等）。
- ・【新規】ダイバーシティ推進研修・・・多様性を理解して施策推進する意識・知識を身に付ける。
- ・資格取得等報奨制度・・・資格等を取得した職員に、資格等に応じて報奨金を交付する。 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～

- 職員が自らの役割を明確に認識し、主体的に成長する意識を醸成する。
- 自らのキャリア形成を考える機会を提供し、多様で自律的なキャリアデザインと、生活と仕事の両立を支援する。
- 女性や障害のある職員をはじめ、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5年度の具体的な取組（一部抜粋）

- ・キャリア形成支援研修（26歳職員対象）・・・年度末年齢26歳職員を対象として、意欲的に仕事に取り組めるよう支援する。
- ・女性のためのキャリア形成支援研修・・・・・・・・・・長期的な視野でのキャリア形成を学び、ライフステージに応じた転機の乗り越え方や不安の解消を支援する。
- ・障害者しごとサポート研修・・・・・・・・・・障害の特性に応じて活躍できる職場の実現に向け、ともに働く職員が、障害についての正しい知識と理解を深め日常的な配慮のポイントを学ぶ研修を実施する。
など

4 令和5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～

働き方改革研修

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	・公務員倫理・人権 ・接遇 ・コミュニケーション ・市政理解 など	・人権・ハラスメント防止 ・人事評価・マネジメント ・働き方改革 ・ダイバーシティ推進 など	・人権・ハラスメント防止 ・議会对応・マネジメント ・EBPM ・ダイバーシティ推進 など
●共通して 重要な項目	・堺市基本計画2025・堺市SDGs未来都市計画（2021～2023）・堺市ICT戦略		
●キャリア形成	・ライフステージに沿ったキャリア形成支援研修 ●26歳対象 ●30歳代対象 ●40歳代対象 ●再任用直前職員対象 ・女性のためのキャリア形成支援研修		

4 令和5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】 ・業務改善スキル研修 ・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】

- ・女性リーダーのためのマネジメント研修
- ・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