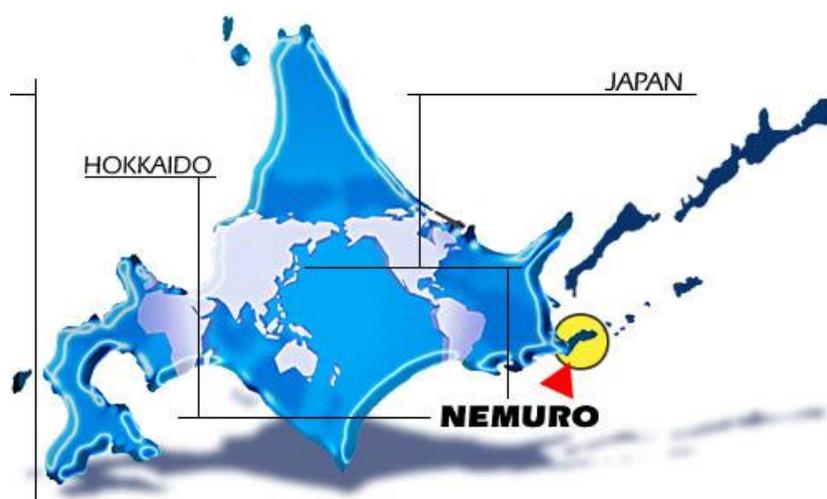


根室市職員研修基本計画

〔平成27年度～31年度〕



平成27年4月

根室市

目 次

1. 基本方針	1
2. 重点事項	2
3. 研修の体系	3
4. 研修の概要	4

1. 基本方針

近年、市町村を取り巻く社会情勢は、少子・高齢化の急速な進行、長引く景気の低迷、市民の価値観・生活意識の複雑・多様化など、大きく変化するとともに地域経済は景気回復を実感できるまでには至らない極めて厳しい状況にあります。

国においては、平成 26 年 12 月に「まち・ひと・しごと創生総合戦略」を閣議決定し、地方の人口減少や経済の活性化などを図ることで、活力ある日本社会の維持を目指すこととし、地方に対しては、「まち・ひと・しごと創生法」において、地方版「総合戦略」の策定を努力義務として課したところです。

当市においては、平成 27 年 4 月、「第9期根室市総合計画」を策定し、加えて、今年度中には「根室市創生総合戦略」を策定予定であり、これまで以上に当市の特色を活かしたまちづくりが求められています。

このような中、総合計画に掲げる将来都市像『海と大地に根ざす「生産・交流都市」ねむろ』、さらには『根室市の創生』の実現に向けては、職員一人ひとりが自らも地域の一員であることを自覚し、市民の負託を受けて職務を遂行しているという認識に立ち、自ら考え解決することを常に心掛ける意識改革と多種多様な課題に対応するために必要な能力開発の向上などが必要であることから、「根室市人材育成基本方針」に基づき、効果的・効率的な研修を実施することとします。

(1) 政策形成・政策法務能力の向上

時代の流れや行政需要の変化を先取りし、柔軟に対応できる創造性豊かな人材が求められていることから、未来を見据えた的確な判断と具体的な方策等を講じることができる「企画力」、「問題解決力」、「法務能力」などの向上を図ります。

(2) マネジメント能力の向上

厳しい行財政環境のもと、市民参画による効果的・効率的な行政運営が求められていることから、市民とのコミュニケーション、職場内におけるリーダーシップの発揮等、業務を目的にそって的確に運営していく能力の向上を図ります。

(3) 専門的知識技能の向上

地方分権の進展により市町村における業務が質的・量的に拡大していることから、職務遂行に必要な専門知識や技能の向上を図ります。

(4) 公務マインドの向上

常に市民に目を向け、新たな課題に積極的に取り組んでいく向上心豊かな人材が求められていることから、地方分権を推進する意識を持ち、自らの責任で考え、挑戦する意欲の向上を図ります。

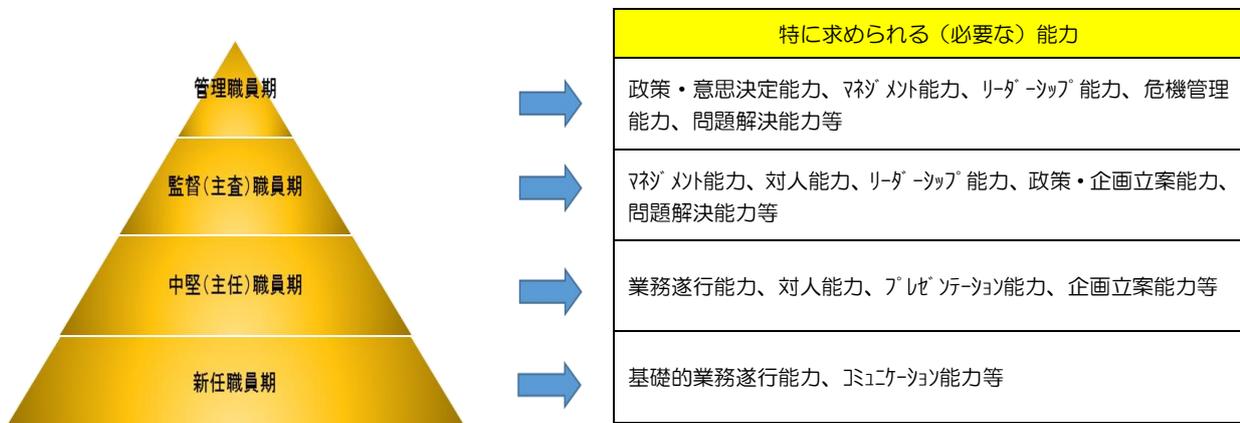
2. 重点事項

(1) 研修内容の改善充実

多様化する行政需要に対応し得る柔軟な識見と能力を有する職員を育成するため、研修ニーズに適応した研修を設定するとともに、職員の積極的な研修意欲を引き出すため、演習や事例研究などの共同討議方式の積極的な活用、各階各層で活躍している人材を講師として登用するなど、時代に即応した研修内容の改善充実に努めます。

(2) 階層別研修の充実

職員一人ひとりの資質や職務遂行能力の向上に力点を置いた階層別研修の実施について、それぞれの階層に求められる能力向上等を図るため、研修内容の充実強化に努めます。



(3) 課題研究型研修の充実

複雑多様化する今日の政策課題に適切に対応できる能力を培うため、共同討議や研究を通じて課題等を発見し、解決の手法を見出す政策形成能力の向上を図る研修の充実強化に努めます。

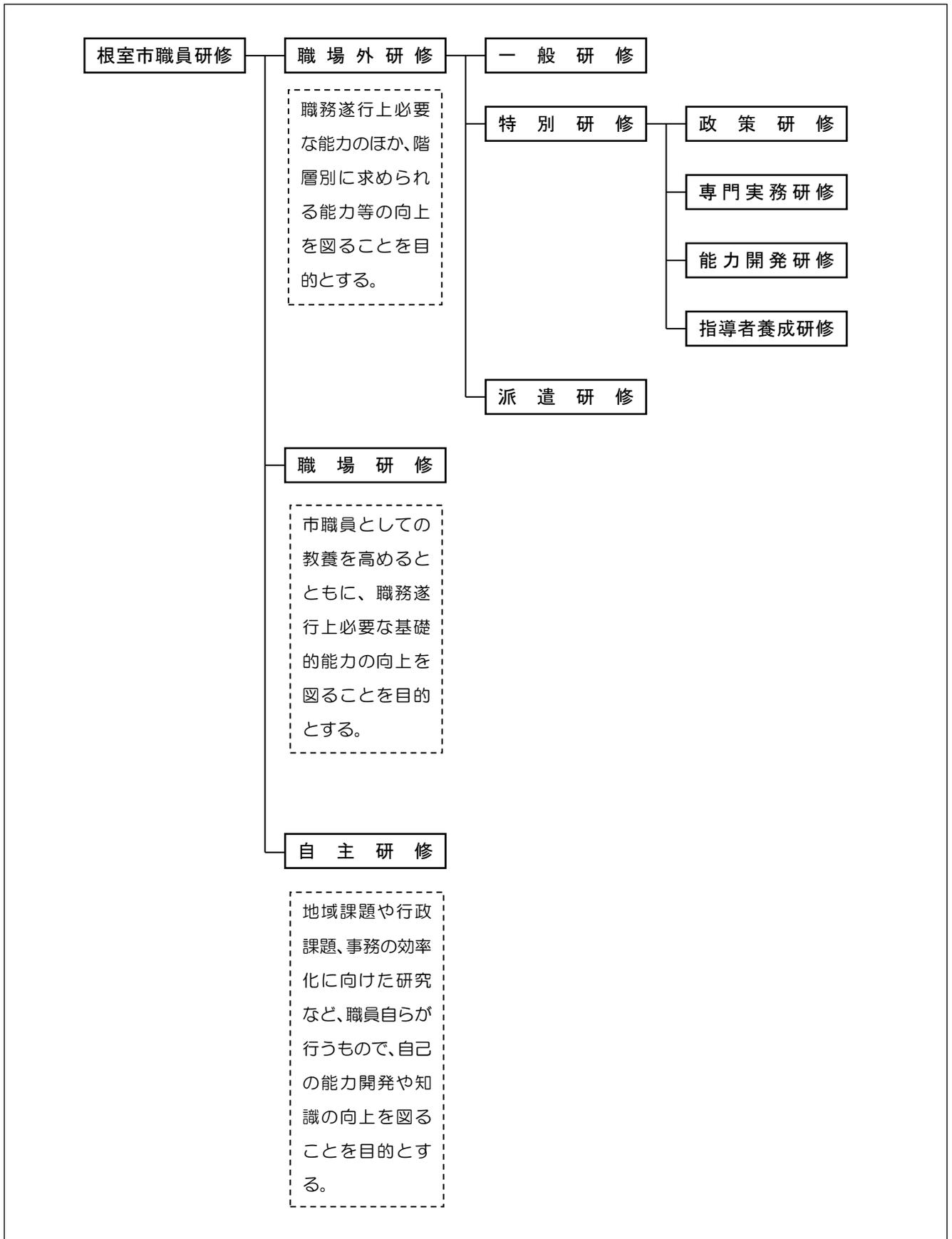
(4) 専門研修の充実強化

質の高いきめ細かな住民サービスを提供するため、高度な専門知識等に基づく的確な業務処理能力の向上を図る研修の充実強化に努めます。

(5) 自学の推奨・実践

職員の能力向上は、職員自らの学ぶ意識、能力を高めようとする意識の有無によって大きな違いが生じることから、自学(自ら学ぶこと、自己啓発)の意識を向上させる取組みの充実強化に努めます。

3. 研修の体系



4. 研修の概要

(1) 職場外研修

① 一般研修

区分	対象者	実施主体	研修名(代表的なもの)
管理職員期	課長職	北海道市町村職員研修センター	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理能力研修 ● 自治体新任管理者基礎研修
		市	<ul style="list-style-type: none"> ● 新任管理職研修 ● メンタルヘルス研修 ● 人事評価研修
		その他の団体等	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種講演会等
監督職員期	主査職	北海道市町村職員研修センター	<ul style="list-style-type: none"> ● 指導能力研修
		市	<ul style="list-style-type: none"> ● 新任監督職研修 ● ファシリテーター研修 ● メンタルヘルス研修 ● 人事評価研修
		その他の団体等	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種講演会等
中堅職員期	主任	市	<ul style="list-style-type: none"> ● ファシリテーター研修 ● 接遇研修 ● メンタルヘルス研修 ● 人事評価研修
		その他の団体等	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種講演会等
新任職員期	主事・書記	市	<ul style="list-style-type: none"> ● 新任職員研修(春・秋) ● 議会傍聴研修 ● 福祉体験研修 ● 地域活性化研修 ● メンタルヘルス研修 ● 人事評価研修
		その他の団体等	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種講演会等

② 特別研修

区分	対象者	実施主体	研修名(代表的なもの)
監督職員期	主査職	北海道市町村職員研修センター	<ul style="list-style-type: none"> ● 自治体法務研修 ● 法令実務研修 ● 政策形成研修 ● 税務事務研修
		市	<ul style="list-style-type: none"> ● 防災研修
中堅職員期	主任	北海道市町村職員研修センター	<ul style="list-style-type: none"> ● 政策形成基礎研修 ● 地域力向上研修
		市	<ul style="list-style-type: none"> ● 政策形成研修
新任職員期	主事・書記	北海道市町村職員研修センター	<ul style="list-style-type: none"> ● 税務事務研修
		市	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域活性化研修

③ 派遣研修

区分	対象者	実施主体	研修名(代表的なもの)
管理職員期 監督職員期	課長職 主査職	市	● 視察研修

(2) 職場研修

区分	対象者	実施主体	研修(取組)名(代表的なもの)
管理職員期 監督職員期 中堅職員期 新任職員期	課長職 主査職 主任 主事・書記	市(職場単位)	● OJT ● 人事評価面談 ● 復命研修

(3) 自主研修

区分	対象者	実施主体	研修(取組)名(代表的なもの)
管理職員期 監督職員期 中堅職員期 新任職員期	課長職 主査職 主任 主事・書記	市(個人・グループ)	● 資格取得助成 ● 自主研究グループ活動支援 ● e-ラーニング支援 ● トレーニングポイント制度(※)

※ トレーニングポイント制度とは、主に市が実施する各種研修にポイントを付与し、採用後10年未満の職員に対し、5年間で一定ポイントの獲得を義務付けすることで、積極的な研修参加と自学を促進するため設ける制度