

6 職員の研修の状況

(1) 人材育成基本方針の概要

新たな時代に対応できる幅広い視野と市民の視点に立った発想で行動することができる市民のための職員として、長期的、かつ、計画的に意識改革を行うための手法として、職場の活性化・人事評価制度・研修の充実を併せた綾瀬市職員人材育成基本方針を平成18年3月に策定しました。その概要は以下のとおりです。

綾瀬市職員人材育成基本方針の目的としては、多様化及び高度化する市民からの行政に対する要望や期待に応えるため、職員の能力開発と資質向上を目指し、「主体的で意欲的な職員の育成と能力の開発を図り、組織力の向上を図る」ことで、綾瀬市が求める「新しい職員像」を示すとともに、組織経営の新たな理念等、人事諸制度の改革の方向を示したものです。

当該方針の構成は、能力開発施策としてOJTの活性化、職員適材適所の配置のための手法として、人事評価システムの構築、リーダーシップ育成のための管理監督者等研修の充実、組織活性化のための自主研究活動等を骨格とし、職員の能力・意識向上と組織力の向上を実践するものです。

(2) 研修方針・体系の概要と実施状況

ア 研修方針

研修事業の推進にあたっては、職員一人ひとりに市民全体の奉仕者としての責務を自覚させるとともに、新たな時代に対応できる幅広い視野と見識、豊かな創造性、住民の視点に立った発想で行動することができる能力開発の研修を実施します。

また、時代の変化に積極的に挑戦する意欲的な人材を育成するため、より充実した研修事業を実施します。

イ 研修体系

庁内研修は、「一般研修」、「特別研修」、「職場研修」とし、外部派遣による「派遣研修」及び「自己啓発」の5つを職員研修の柱として実施します。

(ア) 一般研修：職責に応じて必要とされる知識、技術等を習得し、職務遂行能力の向上を図ります。

(イ) 特別研修：特定の専門分野についての知識を習得し、職務能力の向上を

図ります。

(ウ) 職場研修：各職場の中で、管理監督者や職員相互に日常の職務に必要な情報、知識及び技術の向上を図ります。

(エ) 派遣研修：（公財）神奈川県市町村研修センターその他専門的研修機関に派遣し、より高度な専門的知識を習得します。

(オ) 自己啓発：積極的に自己研さんに努め、職務に生かすべく研修に取り組む職員を育成します。

ウ 庁内研修の実施状況

職員の能力開発を効果的に実施するために、本市では、庁内研修として「一般研修」、「特別研修」及び「職場研修」により、職責に応じて必要とされる知識・情報や技術、特定の専門分野についての知識の習得に努めています。

研修名称	実施回	受講者数(人)	
		令和2年度	令和元年度
新採用職員研修 ※フォロー研修含む	2回	52	70
採用2年目職員研修	1回	30	35
主事研修	1回	31	23
主任主事研修	1回	31	16
主査研修	2回	18	15
監督者研修	1回	13	14
管理職研修	1回	9	9
人事評価研修（評価者）	2回	43	13
行政法研修	1回	28	23
応急手当研修	0回	0	19
現業職員研修	0回	0	29
情報セキュリティ研修（書面開催）	1回	444	48
職場専門研修	4回	101	11
マンツーマン研修（OJT）	通年	15	22
育成担当者研修	1回	11	19
小計	18回	826	403

エ 派遣研修の実施状況

職務に必要な最新の情報、高度な専門知識・技能を得るには、派遣研修が必要であり最も効果的です。同時に、他団体の職員との情報交換の場であり、学習意欲を高める機会でもあります。市町村研修センター、市町村アカデミー、全国建設研修センター等の研修機関への派遣研修を実施しています。

令和２年度の市町村研修センターが主催する研修については、新型コロナウイルス感染症の影響により開催されませんでした。

団体名等	派遣期間	派遣者数（人）	
		令和２年度	令和元年度
市町村職員中央研修所	５日間～１１日間	３	６
全国建設研修センター	２日間	０	１
市町村研修センター	１日間～５日間	０	１２３
その他派遣研修	１日間～４日間	４	１９
小計		７	１４９

オ 自己啓発研修の実施状況

能力開発の基本は自己啓発です。職場外研修や職場研修をより効果的なものとするためにも職員個々の自己啓発意識は非常に重要であり、能力開発には欠かすことができません。そこで、先進都市視察研修及びeラーニング研修の実施を行っています。

研修名称	受講者数等（人）	
	令和２年度	令和元年度
先進都市視察研修	０	２
常任委員会行政視察同行研修	０	０
eラーニング研修	７０７	５６０
小計	７０７	５６２