

第22回 市町村研修担当者に聴く～高山市～

令和6年4月1日号

研修センターでは、「市町村自らの手による自らの研修実施」という基本理念のもと、各種研修機会の提供のほか、研修情報の提供、市町村等の自主的な取り組みについて積極的な支援を行っていきたいと考えています。今回は高山市役所にお伺いし実際の取り組みや研修業務に対する熱意をお聴きしました。

高山市役所 総務課 柴田 敏 さん

Q1.研修センターへの受講者を募集する際、工夫している点について

職員が多忙な業務の中でも、研修を受講しやすい環境づくりが大切だと感じています。そのために、まずは研修受講を後押しする職場の環境づくりに取り組んでいます。

また、研修受講者を公募する際には、特に受講を勧めたい職員に募集の範囲を限定することもあります。研修の重要度が高いことを認識してもらい、受講してみようかなという気付きになってもらいたいと思っています。

Q2.単独で行っている研修・取り組みや、広域で開催している研修について

市として課題となっていることを中心に、随時、独自の研修を実施しています。

令和5年度は女性職員に長期的なキャリアビジョンを描いていただくことを目的とした「女性のキャリアアップ研修」、クレーム対応の基本を学び市民対応力の向上を目指す「クレーム対応研修」、市の将来を見据え、事務事業の選択と集中を実践するための「事業のスクラップ&ビルド研修」などを開催しました。

クレーム対応研修は各課の代表者が受講しましたが、研修で学んだことを各課へ持ち帰り、全体への共有をすることで職員ひとりひとりの対応力の向上を図るという狙いもありました。



Q3.人事交流など、他の機関への派遣について

より高度な専門知識の習得や、将来、市の中核を担う幅広い識見を備えた職員を育成するため、国土交通省等の省庁や、(独)国際観光振興機構(JNTO)、(独)日本貿易振興機構(JETRO)などへ長期の研修派遣を実施しています。

Q4.職員への自己啓発の支援について

職員の新たな資格取得への支援として、講習の受講料や、資格取得のための受験料の助成を実施しています。

Q5.研修担当者として今後どのような研修を開催したいと考えていますか？

職員が自発的に、自身にとってどのような能力が必要かを考えて、それに対する支援をしていけるような体制づくりをしたいと考えています。例えば、キャリアアップ研修やOJT研修などの自身や周囲の成長につながるような研修を通して、自ら受講すべき講座を考える機会としてもらいたいです。具体的には今後考えていきたいと思っていますが、研修センターで開催されている講座も活用しながら、進めていきたいと思っています。

Q6.研修担当者として心がけていることは？

研修を受講することは人材育成にとって重要ですが、ただ研修を受講するだけでは成長していくことは難しいと考えています。自らが課題意識を持って、研修や、日々の業務に従事するほか、評価制度や人員配置など、総合的な体制面からも組織として支援していく必要があると思います。高山市人材育成基本方針で示す職員を育成するために、また、職員自身にやりがい等を感じてもらうため、研修の役割を常に考えながら、より良いものにしていきたいと思っています。

編集部より

年度末業務のお忙しい中、インタビューをお引き受けいただきありがとうございました。

高山市では、職員が研修を受講しやすい職場の環境づくりから取り組んでいるというお話が印象的でした。また、市で実施している独自研修では、その年の課題となっていることを研修にしているとのことで、時代の変化に対応した人材育成に取り組んでおられる様子が伺えました。

研修センターにおいても、社会情勢や市町村からのニーズに合わせた研修を企画・実施しています。今後も引き続き、市での独自研修に加えて、研修センターで実施する研修もご活用いただくことで、さらなる人材育成の一助となれば幸いです。

第22回 市町村研修担当者に聴く～揖斐川町～

令和6年4月1日号

研修センターでは、「市町村自らの手による自らの研修実施」という基本理念のもと、各種研修機会の提供のほか、研修情報の提供、市町村等の自主的な取り組みについて積極的な支援を行っていきたいと考えています。今回は揖斐川町役場にお伺いし実際の取り組みや研修業務に対する熱意をお聴きしました。

揖斐川町役場 総務課 加納 和貴 さん

Q1.研修センターへの受講者を募集する際、工夫している点について

研修担当者の私が研修センターへ出向していた経験を踏まえ、他の自治体の取り組みを参考にしています。具体的には今までは階層別研修(基礎研修)のみに参加していましたが、令和5年度より専門研修である地方自治制度・地方公務員制度講座、公文書作成講座、条例関係の研修を階層別の一環として取り入れるようにしました。



Q2.単独で行っている研修・取り組みや、広域で開催している研修について

昨年度、不祥事が発生したこともあり二度と発生させないためのコンプライアンス研修を行いました。また、行政暴力、カスタマーハラスメントに対応する研修を岐阜県警察のOBを講師に招き実施しました。

Q3.人事交流など、他の機関への派遣について

県市町村課へ1名職員を派遣しています。また、揖斐土木事務所、揖斐農林事務所へそれぞれ1名派遣し、逆に県からは2名受入れています。揖斐川町は以前と比べて工事現場業務が少なくなっているため、県の土木、農林事務所へ派遣することにより、経験を積むことができ、揖斐川町へ戻ってから技術職として活躍しています。

また、北海道芽室町と相互派遣を行っており、揖斐川町から1名芽室町へ、芽室町から揖斐川町へ1名受け入れています。

Q4.研修担当者として心がけていることは？

階層別研修が何年目にあると職員へ伝えることにより、何年目になったら研修を受ける必要があるといったことを具体的に示していきたいと思っています。職員一人一人が前向きに研修を受けてもらえるといいと考えています。

また、令和5年度人材育成基本計画を見直しています。職員からのアンケートを基に、令和5年度中に改正を行う予定です。

編集部より

年度末業務のお忙しい中、インタビューをお引き受けいただきありがとうございました。揖斐川町では、市町村研修センターの専門研修を階層別研修の一環として取り入れ、職員の資質向上を図っている様子が伺えました。また、技術職の育成のため、県の土木事務所等へ派遣し、技術の習得を図っていらっしゃいました。さらに、加納さんご自身が長期的な視点で計画を進めておられる印象を持ちました。

令和6年度も市町村研修センターでは長期的な人材育成機関としていろいろな研修を実施します。バランス良く取り入れていただき人財育成の一助となれば幸いです。