

## 各種研修制度

関市では、限られた人的資源のもとで、新しい時代の変化に対応していくため、「目指す職員像」を掲げ、職員研修の充実、人事評価制度の活用、職場環境の整備など総合的・計画的な人材育成を進めています。

中でも職員研修については、「自己啓発」、「職場研修」、「職場外研修」、「人事交流・派遣研修」を4つの柱とした様々な研修に取り組んでいます。また、自主的な研究グループへの支援や地域活動・社会奉仕活動等を奨励するなど、各研修の特性を踏まえ総合的な能力開発を推進しています。

### 目指す職員像

「関市を愛し、情熱を持って職務に取り組み、  
市民から信頼される職員」

#### ◎必要とする職員の能力

「目指す職員像」となる人材を育成するために、全職員が必要な知識(技術)を習得し、各職務の級に応じた能力を確実に身に付けることが必要となります。

#### ◎階層別に求められる役割

階層や職種ごとに職員に求められる役割は異なっており、それぞれの役割を担うために階層・職務の級での適切な行動が求められます。

## 4つの柱



● 自主研修  
(個人のスキルアップのための自主的な学習の奨励・推進)

● 個別指導  
● 庁内講師による研修

● 階層別研修  
● 課題別研修  
● リーダー研修  
● 自治大学校

● 行政機関派遣  
(国、岐阜県など)

### 新規採用職員1年目研修の流れ(令和5年度の場合)

4月  
新規採用  
職員研修

【姿勢・態度の習得】  
副市長・教育長講話、人材育成、服務、健康管理、接遇とマナーなど  
【基礎知識の習得】  
市政の考え方、関市の行財政改革、関市の財政、文書事務、財務会計、給与福利厚生など  
【公務員の行動と倫理】  
講義や演習を通して、公務員に求められる行動規範や自己規律を学びます。

6月~  
新規採用職員  
定期研修

6月から7か月間は月1回の研修を実施します。新規採用職員研修で学んだことを振り返るプログラムを実施し、その結果を職場にフィードバックしてOJTにより補強します。また、各部署の職員が講師となり、実務において必要な知識や考え方を学ぶ機会を提供します。  
9月にはフォローアップ研修を行います。

1年目職員へのフォロー体制  
5月~  
メンター  
制度

新規採用職員の人材育成を適切に行い、できる限り早くその能力を発揮させていくため、各職場などから指導者(メンター)を選定し、新規採用職員(メンティ)を支援し、その成長を支えます。

採用2・3年目研修へ

## 研修事業紹介

### ●関市職員自主研究活動(ジシュ☆ケン)

5人以上のグループを基本とし、業務時間外に学びたいテーマについて調査・研究を行う活動。補助制度あり。

おもてなし研究会による関市の花「菊」を育てる様子。市役所などの玄関先に展示し、来訪者の心を癒している。

