

I. はじめに

本町では池田町第六次総合計画における将来像「ぬくもりがあふれるまち 池田町」の実現に向けて、まちの独自性やオリジナリティの想いを込めて、

“未来” “元気” “活気” “快適” “経営” の5つの理念を掲げ、各分野を達成することが町民から大いに期待されています。

職員については、健全で住民から信頼され、様々なニーズに応じていくため、職員の意識改革や、行政施策の透明性等、行政経営力が求められます。

これらの実現のための方策として、職員の資質向上を目指す研修機会を設け、成果志向、目的重視の政策形成能力を高めるべきと考えます。

このため、「池田町人材育成基本方針」を掲げ、長期的かつ総合的な観点で職員の人材育成を効果的に推進するため「池田町職員研修計画」を策定し、次のような職員像を描き能力開発に取り組みます。

この計画にあたっては、毎年度定期的に進捗状況を公表するとともに、見直しをしていきます。

II. 求められる職員像

〈 めざす職員像 〉

○町民の立場に立って行動する職員

全体の奉仕者として自覚をもち、法令遵守を基本として、地域の特性を活かし、町民がまちづくりの主役であるとの意識をもって行動することができる職員。

○町民に信頼され協働で行動する職員

地方公務員としてより高い倫理観・責任感・使命感をもち、公正・公平な職務執行に努め、行政のプロとして専門的知識を身につけ、行政情報を町民と共有しながら政策形成ができる職員。

○新たな課題に挑戦する職員

社会の動向を見極め、常に新しい観点から物事を考えられる柔軟な発想により、課題を解決していくチャレンジ精神がある職員。

III. 職員の能力開発

※

職員の能力開発については、地方公務員法第39条に基づき、研修計画を策定し、職員に研修を受ける機会を与えなければいけません。職員研修は①自己啓発・②職場研修・③職場外研修の3つの柱で構成されていますが、それぞれの特性を踏まえ、相互に連携させて総合的に推進していく必要があります。

①自己啓発

自己啓発とは、職員が自分に必要な知識や能力について自ら認識し、自分の意志により学習することで、独自に行う自己研修であり、最も基本的で大切な方策です。

通信教育・公開講座等の情報提供など、意識啓発や資格取得の推進に努めます。

②職場研修 (OJT)

日常的な職務に直結し、職員個々の適性に応じた指導が可能であり、最も効果的な研修です。

職場内における研修成果報告会等の共有化の推進、職場研修推進運動の展開に努めます。

③職場外研修 (OffJIT)

職務場所から離れて行われる研修所研修や派遣研修などがあり、一定期間に職務遂行上必要な知識・技術を学習でき、専門的な知識・技術の習得に適する研修です。また、他の職場や団体さらには一般の地域住民等、様々な人々と交流でき、相互に啓発しあえる機会として重要です。

岐阜県市町村職員研修センター・広域連合・JC青年の船等による研修、町職員による出前講座等の提供に努めます。

IV. 職員研修の実施状況

(令和3年度)

岐阜県市町村職員研修センターによる研修	新規職員採用研修	9名	2日	職員としての役割・立場を再認識し、総合的な資質の向上を図る。
	行政実務講座ほか 21研修	71名	1~2日	各種実務の専門知識を習得し、事務能力の向上を図る。
共済組合による研修	ライフプランセミナー	4名	1日	40歳代の組合員及びその配偶者を対象に、マネープラン等のセミナー。
	メンタルヘルス研修	7名	1日	立場に応じたストレスや生活習慣等のメンタルサポートセミナー。

(令和4年度)

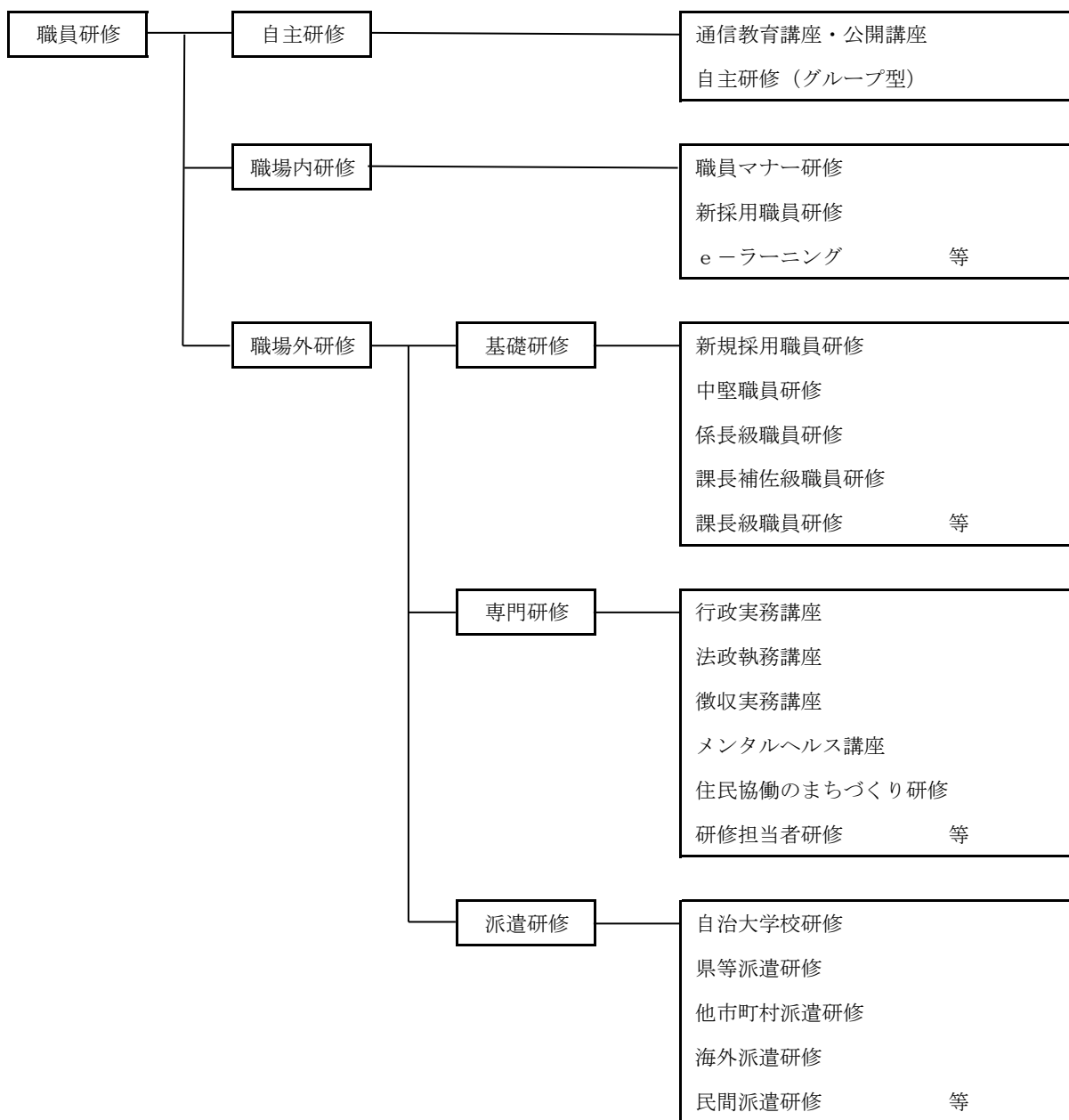
岐阜県市町村職員研修センターによる研修	新規職員採用研修	8名	2日	職員としての役割・立場を再認識し、総合的な資質の向上を図る。
	行政実務講座ほか 35研修	68名	1~2日	各種実務の専門知識を習得し、事務能力の向上を図る。

(令和5年度)

岐阜県市町村職員研修センターによる研修	新規職員採用研修	6名	2日	職員としての役割・立場を再認識し、総合的な資質の向上を図る。
	行政実務講座ほか 34研修	57名	1~2日	各種実務の専門知識を習得し、事務能力の向上を図る。
共済組合による研修	メンタルヘルス研修	2名	1日	立場に応じたストレスや生活習慣等のメンタルサポートセミナー。

V. 職員の研修一覧

◎研修体系図



※ 参考：地方公務員法

第39条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 (略)

3 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。(H16.6改正)