

## 第6次土浦市職員研修基本計画【概要】

### 基本的な考え方

- (1) 職員一人ひとりが主体的に、リスキリング（新たな知識等の習得）やスキルアップ（求められる知識等の向上）に取り組むことが重要
- (2) 組織としては、市職員としての資質向上やリスキリング・スキルアップの機会の提供、習得した知識・技能を発揮しやすい環境を整備
- (3) 人を育てる職場風土を醸成し、職員のワークエンゲージメント（仕事のやりがい、活力）の向上に取り組むことが必要

### 自主研修

- ①職務上有用な資格等の取得助成
- ②通信教育講座の受講料助成等
- ③自主研究グループの支援
- ④他の人事制度（人事評価・人員配置）との連携
- ⑤自主研修時間を確保できる職場環境の整備

### 職場内研修（OJT）

- ①OJTリーダーの養成
- ②OJT推進マニュアル等の充実
- ③新任職員チューター制度  
（メンター制度の導入の検討）
- ④部下指導の時間を確保できる業務体制の整備

### 部局実施研修

- ①専門性が高い研修は、各部局が主体的に取り組む。
- ②部局実施研修の時間を確保できる業務体制の整備

### 階層別研修

- ①新任職員：倫理観・責任感の醸成、市政の基礎知識の浸透、社会人としての基礎知識等の習得等
- ②入庁2年目～6年目の職員：コミュニケーション、文書作成力、自己管理能力、法務基礎、キャリア形成、若手職員のリーダーシップ等
- ③主幹級職員：政策形成能力、プレゼンテーション、OJT基礎、法務基礎の定着等
- ④主任級職員：OJTリーダー養成、マネジメント基礎、法制執務、政策法務、コンプライアンス、キャリア形成、選択型研修（複数のメニューから希望研修を選択）等
- ⑤管理監督職員：コンプライアンス、ハラスメント防止、クレーム・カスタマーハラスメント対応、情報セキュリティ対策、リーダーシップ、マネジメント、部下育成等
- ⑥幹部職員：コンプライアンス、ハラスメント防止、危機管理、情報セキュリティ対策等

### 専門教養研修

- ①人事評価制度研修
- ②デジタル人材の育成
- ③キャリア形成意識の醸成
- ④メンタルヘルス対策
- ⑤クレーム対応 等

### 派遣研修

茨城県自治研修所、自治大、市町村アカデミー、J-LIS等