

# 第6次石巻市職員研修計画

計画期間（令和8年度～令和12年度）

令和8年3月



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS

## I 第6次石巻市職員研修計画の概要

### 1 趣旨

本市では、「石巻市人材育成基本方針（第3次改訂版）」（以下「基本方針」という。）において「意欲と能力を高める職員研修の推進」を施策の方向性の1つとして掲げ、取り組むこととしております。

また、「第3次石巻市人材育成基本計画」（以下「基本計画」という。）では、「意欲と能力を高める職員研修」の具体的な取組事項（具体策）について、実施の目的や取組項目などを明らかにしています。

「第6次石巻市職員研修計画」（以下「第6次研修計画」という。）は、基本方針及び基本計画に基づき実施する研修についての具体的な計画を示し、計画的かつ実効的な人材育成を推進するため策定するものです。

### 2 計画期間

人材育成は、継続して取り組むことにより効果を上げられるものであることから、第6次研修計画の計画期間は、令和8年度から令和12年度までの5か年とします。

### 3 第6次研修計画の基本的な考え方と方向性

市民ニーズや行政課題が多様化・複雑化し、少数精鋭による効率的な行政運営が不可欠となっている中、第5次研修計画では、「管理職のマネジメント能力の向上」、「OJT（職場内研修）の推進」、「新規採用職員の重点的な育成」、「リスクマネジメント能力の向上」及び「東日本大震災の教訓の継承」の5つの重点項目に取り組んできました。

また、その間の経済社会情勢の変化により、行政課題を的確に捉え対応できる職員や、業務効率化に向けたDXを推進する人材の育成が喫緊の課題となっています。さらには、職員のキャリア形成に関する不安や、メンタルヘルスケアへの対応など、組織内部の課題解決も重要性を増しています。

こうした背景を踏まえ、第6次研修計画では、「新規採用職員の重点的な育成」を引き続き推進するとともに、リスクの未然防止と組織統制の強化を図る観点から、これまで個別に位置付けてきた「管理職のマネジメント能力の向上」と「リスクマネジメント能力の向上」を統合し、「マネジメント能力の向上」として再編します。また、新たに「DXを推進する人材の育成」、「キャリア形成の支援」及び「メンタルヘルスケアの充実」の3項目を加え、これらを重点項目として研修を実施していきます。

## 重点項目

### ① 新規採用職員の重点的な育成

本市の未来を担う新規採用職員に対し、組織の一員としての自覚と、基礎的な業務遂行能力を早期に習得させるための研修を重点的に実施します。配属部署でのOJTを円滑に進めるため、OJT推進員とチューター職員に対する研修を充実させ、指導力の向上を図ることで、基本的な知識、技術や心構え等の早期習得を促し、職場定着と意欲向上につながる体系的なサポートの提供を目指します。

### ② マネジメント能力の向上

多様化・複雑化する行政課題に対応し、組織のパフォーマンスを最大化するため、管理職層のマネジメント能力の継続的な向上を目指します。

管理職層に加え、次代を担う課長補佐級・係長級も「リスクの未然防止」等の組織運営の基盤分野を習得対象とし、さらに、「部下の育成」や「ラインケア」を重点化することで、組織全体のマネジメント能力の底上げを図ります。

### ③ DXを推進する人材の育成

行政サービスのデジタル化を推進するため、全庁的なデジタルリテラシーの底上げと、デジタルツールを利活用できるDXを推進する人材の育成を早急に進めます。

DX推進員と一般行政職員を対象にデジタル人材育成のための基礎研修などを実施し、DXを推進する人材に限らず、デジタル技術を活用した業務効率化と市民サービス向上を図ることができる職員を育成します。

### ④ キャリア形成の支援

職員が自律的にキャリアを描き、能力向上に取り組めるような支援や、日常的な業務の中で自身の強みや弱みを認識し、目標設定できる仕組みを導入します。

キャリアデザイン研修や職員自らが学びを選択できるメニューの拡充を図り、また、リスキングに向けた支援なども検討します。

これにより、組織全体のモチベーション向上と長期的な専門性の蓄積を促進します。

### ⑤ メンタルヘルスケアの充実

職員の心身の健康を支え、安心して能力を発揮できる職場環境の整備に向けて、課長級・係長級を対象とするラインケア研修を充実させ、不調の早期発見と適切な対応能力の向上を図ります。また、新規採用職員を対象にセルフケア研修を実施し、ストレス耐性や自己対処能力を高めます。

これにより、サポート体制の強化や相談しやすい環境づくりを推進し、職員のウェルビーイング<sup>1</sup>の向上を目指します。

---

<sup>1</sup> ウェルビーイング：個人の権利や自己実現が保証され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念。

## II 職員研修の概要

職員研修には、階層別研修、D X推進研修、選択研修、派遣研修、自主研修及び各課研修があります。

### 1 階層別研修

各職階に応じた役割と責任を明確にし、必要な知識、技能や公務員倫理を体系的に習得させることで、組織全体の行政能力の向上と質の高い住民サービスを提供できる人材の育成を目指します。

#### 【取組内容】

職 階	主事級
目 的	公務員としての基礎的な心構え、服務規律、実務の基礎知識を習得し、早期に職場へ適応できる能力を養成する。
主な内容	新規採用職員研修（人事課主催・市町村職員研修所主催）、一般職員研修Ⅰ（採用4年目）、一般職員研修Ⅱ（採用10年目）、セルフケアセミナー、人事評価制度研修（新任被評価者）

職 階	主任主事級
目 的	組織の一員としての主体性と職務遂行能力を向上させ、チームへの貢献と住民サービス向上を実践する意識を確立する。
主な内容	一般職員研修Ⅱ（採用10年目）、キャリアデザイン研修

職 階	係長級
目 的	チームや組織の管理・指導役としてのマネジメント能力と課題解決能力を強化し、職場の活性化をけん引する。
主な内容	監督者研修Ⅰ（係長級昇任1年目）、監督者研修Ⅱ（係長級昇任6年目）、ラインケアセミナー

職 階	課長補佐級
目 的	課長の戦略的な参謀役として、課の業務を統括・調整し、係長級以下を指導育成するミドルマネジメント能力の強化を図る。
主な内容	管理者研修Ⅰ（新任ポスト課長補佐）、文書主任研修、リスクマネジメント研修

職 階	課長級
目 的	組織の戦略的な方向性を決定・推進する政策立案能力と組織全体の経営資源を統括するリーダーシップを確立する。
主な内容	2市1町特別職・管理職研修、管理者研修Ⅱ（新任ポスト課長）、管理職マネジメント研修、ラインケアセミナー、人事評価制度研修（新任評価者）

職 階	部次長級
目 的	組織全体の経営資源を統括し、中長期的な行政課題に対応する政策形成と実行力を備え、組織戦略を實踐できる高度なリーダーシップを確立する。
主な内容	2市1町特別職・管理職研修

## 2 DX推進研修

行政サービスにおけるDXを推進するため、担当業務においてデジタル技術を活用した業務改善に主体的に取り組み、現場のDXを牽引する役割を担うことができる人材を育成するとともに、全庁的なデジタルリテラシーの底上げを図ることで、デジタルツールを利活用した業務効率化や市民サービスの向上に取り組むことができる職員を育成します。

取組事項	DX推進員研修
目 的	DX推進員に対し、DXに関する基礎知識の習得、自らの役割への理解、現場レベルでの実践的な取組への意欲の醸成を図り、具体的なイメージを持って活動できるようにする。
主な内容	自治体DXの基本概念やその必要性の体系的な理解、DX推進員に求められる役割等の認識、身近で実現可能な取組を成功に導くための事例紹介など

取組事項	DXを推進する人材育成のための基礎研修
目 的	自治体DXを推進していく上で最低限必要となるセキュリティやICTに関する基礎知識を習得する。
主な内容	情報セキュリティ（情報セキュリティ対策の意味と内容）、デジタルリテラシー（日常業務を円滑に遂行するために必要とされるITに関する基礎知識）や生成AIの活用方法など

### 3 OJT研修

OJT（On-the-Job Training）推進担当者及び指導者には、市役所の業務を体系的に教え自走を促す指導力を、チューター職員には、新人に寄り添い本音を引き出す対話力を養います。

両者の役割を明確化し、新規採用職員等が安心して成長できる環境を構築することで、組織全体の育成力の底上げと早期定着を目指します。

取組事項	OJTの理解促進
目的	OJT推進担当者及び指導者、チューター職員に対し、OJTガイドブックを活用した研修を実施し、実務に関する理解と、その役割を確認する。
主な内容	OJT研修

取組事項	チューター制度の理解促進
目的	新規採用職員の配属された所属において、新規採用職員に対し公務員・社会人としての基本的な知識、技術や心構え等について、指導・サポートしながら人材育成を図るため、指導役となるチューター職員へその役割の認識を促す。
主な内容	チューター職員研修

### 4 選択研修

職員個々の能力開発ニーズやキャリア志向に基づき、専門的知識や特定の技能を自律的に選択し、深く習得させることで、組織に多様な専門性を付与し、職員の意欲向上と自律的な成長を支援します。

取組事項	クリティカルシンキング研修
目的	問題解決のリーダーとして、情報や指示を鵜呑みにせず多角的に分析し、論理的な根拠に基づいた最適な判断と具体的に行う改善策を導き出す思考力を確立する。

取組事項	コミュニケーション研修
目的	住民等に対する傾聴力・共感力と、論理性と説得力を備えた発信力を高めることで、相互理解に基づく信頼関係を築き、円滑な行政運営と住民サービスの質的向上を実現する。

取組事項	チームビルディング研修
目的	組織目標の共有を通じて、多様な視点や専門性を持つメンバー間の相互理解を深め、効果的な役割分担と協働意識を醸成し、チーム全体として成果創出力の向上を図る。

取組事項	セルフマネジメント研修
目的	タスクの優先順位付け、時間管理や心身の健康維持のためのストレスマネジメント手法を習得し、職員一人一人が自律的に高いパフォーマンスを発揮し、継続的に組織に貢献できる力を養う。

## 5 派遣研修

庁内での対応が困難な特定の分野について、国や県などの外部機関において高度な知識や技術習得させることにより、専門性の高い人材の育成を図り、行政課題への対応力の強化につなげます。

取組事項	国・県・他市町村等への派遣研修
目的	広域的な課題への理解や幅広い視野を養い、先進的な取組や政策手法などを学ぶ。
派遣先	国の機関、宮城県、他市町村等

取組事項	各研修機関への派遣研修
目的	重点的な課題や分野別の研修項目について、専門知識の習得と人材育成を図る。
主な内容	管理・監督者研修、女性リーダーのためのマネジメント講座、管理職を目指すステップアップ講座、地方公会計特別講座、各種研修指導者養成研修等
派遣先	宮城県市町村職員研修所、東北自治研修所、市町村アカデミー、国際文化研修所、自治大学校等

取組事項	公募研修
目的	階層別研修だけでは対応が困難な課題や分野別の研修ニーズに対応するために開催される研修について、公募形式により受講者を募り、組織及び自主的な研修意欲をくみ取り、専門的知識の習得と人材育成を図る。
主な内容	民法研修、条例規則作成研修、クレーム対応研修等

取組事項	石巻市協働推進人材育成事業
目的	NPO等の市民公益活動団体での実体験を通じて、職員の協働に対する意識の向上と理解を深め、協働を推進する人材の育成を図る。
主な内容	子育て、まちづくり、移動支援等を行う団体等での実体験

取組事項	資格取得講習
目的	公共機関や私的機関が実施する研修等を受講し、業務に必要な資格取得を図る。
主な内容	防火管理者講習、安全運転管理者講習、危険物取扱者保安講習、チェーンソー取扱研修、刈払機取扱作業安全衛生講習等

## 6 自主研修

職員が自身の課題意識や関心に基づき、自発的かつ計画的に必要な知識やスキルを習得する機会を提供することで、職員の学習意欲を向上させ、多様な視点と専門性を持つ自律的な人材を育成します。

取組事項	eラーニング
主な内容	インターネットやグループウェアを活用した学習環境の整備について検討する。

取組事項	資格取得講習（費用助成の検討）
主な内容	業務に関連する資格取得費用に加え、職員のキャリア自律と新たな職務への適応を促すリスキリングに係る費用等の助成を戦略的に検討する。

## 7 各課研修

計画的かつ組織的な人材育成を推進するため、現在各課において実施している研修については、実施基準の統一等を図るなど、一定のルールを定めます。これにより研修の質と透明性を高めるとともに、研修の実効性の向上につなげます。

また、人口減少・少子高齢化やデジタル社会の進展等により多様化・複雑化する行政課題や、新たな政策課題を解決に導くことができる人材の育成に向けた研修の実施等について、関係課と連携し、必要に応じてその具体的内容を検討します。

### Ⅲ 研修成果の評価

---

研修成果については、復命書によるほか、研修受講後にアンケートを実施し、新たな研修ニーズの把握に努めます。

また、研修受講後の成果の定着化を図るため、次の事項に取り組んでいきます。

#### 1 研修効果の測定

##### (1) 受講者アンケートの実施

(内容満足度、理解度、活用度 等)

##### (2) 講師による自己評価を含む実績報告の実施

(所感、自己評価、課題・改善点 等)

#### 2 研修情報の共有化

復命の内容を人事課、関係部局と共有し、研修事業の見直しに積極的に活用し、情勢の変化に応じた研修体系を構築していきます。

#### 3 研修フォローシートの活用

階層別研修（新規採用職員研修から監督者研修Ⅱまで）において、研修フォローシートで「研修で得たこと」、「その成果の活用方策」、「活用に向けた行動計画」を表明し、その後、所属長からのアドバイスをすることで、研修の成果を業務や自己啓発に活用していきます。

#### IV 研修事業計画（令和8年度から令和12年度）

研修の種類	研修名	主な内容	対象者
階層別研修	部次長級	2市1町特別職・管理職研修	石巻地区広域行政事務組合主催研修 全管理職
	課長級	2市1町特別職・管理職研修	石巻地区広域行政事務組合主催研修 全管理職
		管理者研修Ⅱ	自治体マネジメント 新任課長級職員
		ラインケアセミナー（課長級）	職場のメンタルヘルス対策の実践的な知識を習得 新任課長級職員
		人事評価制度研修（新任評価者）	評価者としての評価の適切な運用 新任課長級職員
		管理職マネジメント研修	部下の育成やリスク管理等、組織を統括する不可欠なスキルを磨く 課長級職員
	課長補佐級	管理者研修Ⅰ	政策財務、組織マネジメント 新任ポスト課長補佐
		文書主任研修	文書主任としての文書審査技術の習得 新任ポスト課長補佐
		リスクマネジメント研修	組織の信頼を守るため、リスクの予見と適切な対処法を学ぶ 課長補佐級職員
	係長級	監督者研修Ⅰ	財務会計実務、監督者としての心構え 係長級昇任1年目職員
		監督者研修Ⅱ	自治体係長のためのマネジメント、意思決定・問題分析トレーニング 係長級昇任6年目職員
		ラインケアセミナー（係長級）	ラインケアに向けた手法や基本姿勢を学ぶ 新任係長級職員
	主任主事級	一般研修Ⅱ	地域活性化と行政の役割、チームマネジメント、政策形成入門 採用10年目職員
		キャリアデザイン研修	これまでのキャリアを振り返り、キャリア形成に向けた方向性を明確にする 主任主事級職員
	主事級	新規採用職員研修	市役所について（前期・中期・後期）、公務員としての使命、人間関係とコミュニケーション、地方自治のしくみ、自治体職員とまちづくり、地方公務員制度、CS理論と接遇 新規採用職員
		一般研修Ⅰ	まちづくりの視点、行政と法の関係論、発想力・想像力育成、自己管理能力向上 採用4年目職員
		一般研修Ⅱ	地域活性化と行政の役割、チームマネジメント、政策形成入門 採用10年目職員
		セルフケアセミナー	セルフケアに向けた対処法などを学ぶ 新規採用職員
		人事評価制度研修（新任被評価者）	人事評価制度の目的と仕組み 新規採用職員
	DX推進研修	DX推進員研修	DX推進に向けた考え方や手法などの習得
DXを推進する人材育成のための基礎研修		ICTに関する基礎知識などの習得	
OJT研修	OJTの理解促進	OJT研修の実施	OJT推進担当者等・チューター職員
	チューター制度の理解促進	チューター職員研修の実施	
選択研修	クリティカルシンキング研修	本質を見抜き、論理的思考で最適な解決策を導くスキルを習得	係長級・主任主事級
	コミュニケーション研修	相手の意図を汲み取り、信頼を築くための伝え方と聴き方を学ぶ	
	チームビルディング研修	多様な個性を活かし、組織の成果を最大化する協力体制を構築する	
	セルフマネジメント研修	感情と時間をコントロールし、心身ともに高い生産性を維持する	
派遣研修	国・県・他市町村等への派遣研修	国の機関、宮城県や他市町村等への研修派遣	希望職員（選考）
	各研修機関への派遣研修	管理・監督者研修、女性リーダーのためのマネジメント講座、管理職を目指すステップアップ講座 等	
	公募研修	民法研修、条例規則作成研修、クレーム対応研修 等	
	石巻市協働推進人材育成事業	子育て、まちづくり、移動支援等を行う団体等での実体験	
	資格取得講習	防火管理者講習、安全運転管理者講習、危険物取扱者保安講習 等	
自主研修	eラーニング	学習環境の整備	全職員
	資格取得講習（費用助成の検討）	-	-
各課研修			全職員

## V 研修計画体系図





