

9 研修について

(1) 人材育成の目的

主な目的は、多様化・高度化する行政課題に柔軟かつ的確に対応できる「自律した職員」を育成することにある。

本市では従来から「分権時代を担う情熱と想像力を持ち自律した職員の育成」を目標として掲げており、この理念を人材育成の根幹に据えている。

また、職員一人ひとりが意欲とやりがいを持ち、その能力を最大限に発揮できるように、働きがいと働きやすさが両立した環境を整備し、職員と組織の持続的な成長を実現することを人事戦略の重要な柱としている。

さらに、人材確保の観点から、将来を担う若手職員がキャリアを通じて仕事のやりがいや組織への貢献、自己成長を実感できるよう、魅力的な育成環境の整備にも重点的に取り組んでいる。

こうした取組を通じて職員のモチベーションと組織力を継続的に向上させ、社会・経済情勢が変化する中であっても、市民の期待や時代の要請に応える質の高い行政サービスを提供し続けることが、人材育成の最終的な目的である。

こうした人材育成を計画的に推進するため、本市では令和7年3月に「甲府市人財マネジメント方針」を策定し、職員に求められる姿勢と目指す職場の姿を明確にしたところである。

(2) 甲府市職員として特に大切な姿勢

同方針では、職員として特に大切にしたい姿勢を、次の4つと定めている。

誇り：甲府市の今と未来は自分たちの仕事にかかっているとの使命感のもと、志と意欲、誇りと責任を持って中立・公正な立場で誠実に職務を遂行すること。

主体性：自身に与えられた役割や課題を広く自覚し、他人任せにすることなく主体性を持って解決策を考え、責任感を持って最後まで粘り強くやり遂げること。

成長：先入観や前例に捉われることなく市民の声や時代の変化を的確にとらえ、必要な知識やスキルを磨き続け、未来を切り拓く実行力（行動力）を持つこと。たとえ思うような結果が出なくとも前向きに向き合うこと。

思いやり：一人ひとりが持てる知識や経験、技術や能力を最大限に発揮し、職員同士で互いに支え合いながら、個人では達成できない仕事はチームとして成し遂げること。

(3) 目指す職場の姿

また、同方針では、目指す職場の姿を次のとおり掲げている。

「 互いを尊重し、成長と活躍を支え合う、心理的安全性の高い職場 」

互いを尊重し とは

様々な能力、様々な立場や個性を持つ職員一人ひとりが、互いを認め、支え合い、自分の意志や能力を活かすことができることを指す。

成長と活躍を支え合う とは

職員一人ひとりが、意欲とやりがいを持って仕事に取り組み、何事にも前向きに挑戦する意識と行動力を育むとともに、組織の成長と活躍のため、改善・改革を進めることができることを指す。

(4) 研修実績（令和7年度）

ア 一般研修

（階層別研修）

区 分	対 象 者	回数	人数	備 考
新採用職員研修	新採用職員	2	68	前期研修（健康管理・安全衛生、公務員倫理、ビジネスマナー、社会人基礎力）
		1	49	中期研修（組織、公文書、例規、甲府市の災害と防災）
		1	64	後期研修（市行政、人権問題、会計事務） 「フォローアップ研修 外
	中途採用職員	1	16	健康管理、安全衛生、公務員倫理、情報セキュリティ
	採用内定職員	1	73	甲府市の概要（歴史、地理など）外
初級職員研修	受講資格者	1	48	地方公務員法 外 4 科目
	採用 2 年目職員	1	49	「説明力向上研修」
	採用 3 年目職員	1	47	「ロジカルシンキング研修」
中級職員研修	主任昇任資格者	1	51	地方自治法 外 5 科目
	主任昇任資格者 （保健師）	1	1	地方自治法 外 5 科目
	主任昇任資格者 （医療職）	1	17	公務員倫理、地方公務員法
	主任昇任者	1	47	リーダーシップ、メンタルヘルス・ハラスメント研修
		1	45	フォローアップ研修
	主任昇任 2 年目職員	1	51	業務改善研修

	3 級昇格資格者	1	58	マネジメントの基本・リーダーシップ コミュニケーション研修
監督者職員研修	係長昇任者	1	33	リーダーシップ、メンタルヘルス・ ハラスメント、EQ感情性 研修
		1	30	フォローアップ研修
	係長昇任 2 年目職員	1	19	ファシリテーション研修
	課長補佐昇任者	1	29	リーダーシップ、フォローワーシッ プ研修、業務改善、労務管理 研修
		1	26	フォローアップ研修
	課長補佐昇任 2 年目職員	1	16	ワーク・ライフ・バランス推進研修
管理者職員研修	課長昇任者	1	15	マネジメント、メンタルヘルス・ハ ラスメント、リーダーシップ、労務 管理、部下育成 研修
		1	14	フォローアップ研修
	室長昇任者	1	10	戦略的マネジメント研修
	管理職マネジメント指針 実践研修	1	101	管理職マネジメント指針に基づくマネ ジメント力の向上研修
定年延長職員研修	定年延長 1 年目職員	1	32	定年延長職員研修
再任用職員研修	再任用 1 年目職員	1	2	再任用職員研修
その他	主任昇任研修受講者 のうち、考査測定受講者	1	48	第七次甲府市総合計画に係る実践型 ワーク研修
	管理職職員（部長級を 除く）	1	221	第七次総合計画策定に係る管理・ 監督職向け研修
	主任級の希望職員	1	10	第七次総合計画策定に係る政策立案 研修
計		31	1,290	

（基本研修）

区 分	対 象 者	回数	人数	備 考
会計年度任用職員研修	会計年度任用職員	1	152	公務員倫理、安全衛生、情報セ キュリティ
刈払機取扱作業に係る 安全衛生研修会	希望職員	1	14	学科講習・実技講習
クレーム対応研修	部局推薦職員	1	43	電話対応技術の向上、 クレーム対応など
キャリアデザイン研修	42、32、24 歳職員	3	102	キャリアデザインの形成
職員研修講演会	部局推薦職員	1	57	自治体内部統制の理解と導 入のための実践的な考え方
提案参加型研修（集合）	部局推薦管理職	1	12	緊急！税制改正による保険 料・市税収納の影響と対策
やまなし県央連携中枢都市圏 研修	希望職員	2	31	利益が未来を創る～人生が楽に なる選択理論～ 外 1 件
計		10	411	

イ 特別研修

(専門研修)

区 分	対 象 者	回数	人数	備 考
全国建設研修センター	部局推薦職員	1	1	官民連携(PPP/PFI)
市町村職員中央研修所 (市町村アカデミー)	部局推薦職員	9	9	「監査委員会特別セミナー」 「上下水道事業の経営管理」 外 7 件
日本経営協会 (NOMA)	部局推薦職員	22	26	新任担当者のための地方公営企 業会計入門講座 外 21 件
山梨県市町村職員研修所	希望職員	6	25	土木講座 01 経験 2 年未満の技 術職員のための土木研修外 5 件
市町村振興協会	部局推薦職員	3	39	地方行財政セミナー「現場のリ アルな悩みを解決する職員減少 の自治体戦略」 外 2 件
提案参加型研修 (専門研修)	希望職員	4	7	「新任担当者のための公有財産 管理基本実践講座」 外 3 件
日本水道協会	部局推薦職員	13	21	「水道基礎講座」 外
日本下水道協会	部局推薦職員	1	1	下水道技術職員養成講習会
山梨県労働基準協会連合会	部局推薦職員	4	7	「酸素欠乏・硫化水素危険作業 主任者技能講習」 外
ボイラ・クレーン安全協会	部局推薦職員	5	12	「玉掛け技能講習」 外
林業・木材製造業労働災害 防止協会	部局推薦職員	5	7	「チェーンソー特別教育講習」
省エネルギーセンター	部局推薦職員	1	5	「エネルギー管理講習新規講習」
国土交通省	部局推薦職員	1	2	「上下水道事業経営セミナー」
その他	部局推薦職員	22	87	「水道 DX 戦略セミナー」 外
計		97	249	

(派遣研修)

区 分	対 象 者	回数	人数	備 考
長期派遣研修	推薦職員	4	6	厚生労働省(1 名)、山梨県(3 名) LLC まちづくり甲府(1 名)、 自治大学校(1 名)
部局提案型視察研修	希望職員	1	8	ごみ焼却工場の排ガスを利用したメタネー ション施設の視察
先進施策調査研究派遣研修	希望職員	2	11	インフラの包括的民間委託コース 外 1 件
計		7	25	

ウ 自主研修

(自己啓発研修)

区 分	回数	人数	備 考
講習会・研修会	1	1	情報処理安全確保支援士オンライン講座
資格取得	4	4	一級建築基準適合判定資格者、1級土木施工管理技士、1級管工事施行管理技士
計	5	5	

エ O J T (職場研修)

「O J T (職場研修) の手引き」を活用したO J Tの実施促進

オ 職員研修誌「なでしこ」の発行

3 回

カ その他

研修図書の貸出と管理