

## 第23回 市町村研修担当者に聴く～瑞浪市～

令和7年4月1日号

研修センターでは、「市町村自らの手による自らの研修実施」という基本理念のもと、各種研修機会の提供のほか、研修情報の提供、市町村等の自主的な取り組みについて積極的な支援を行っていきたいと考えています。今回は瑞浪市役所にお伺いし実際の取り組みや研修業務に対する熱意をお聴きしました。

### 瑞浪市役所 秘書課 伊東 政博 さん

#### Q1.研修センターへの受講者を募集する際、工夫している点について



本市では、研修センター主催研修は庁内のグループウェアに掲示し広く受講者を募ります。受講を薦めたい研修で応募者がいないような場合は関係する部署に直接声をかけ、できるだけ受講を促すようにしています。

#### Q2.単独で行っている研修・取り組みや、広域で開催している研修について



東濃西部広域行政事務組合（多治見市、土岐市、瑞浪市の3市で構成）と合同で研修を行います。また、組合の研修担当者と3市の研修担当者との打ち合わせを行い、各市が独自に行っている研修をすり合わせるなどして、研修内容の効率化を図っています。

本市で行っている独自研修として特徴的なのは、5年目職員を対象に実施する「政策立案研修」です。EBPM やナッジの手法を活用して地域課題解消のための政策を考えるといった内容で、岐阜大学との域学連携協定に基づき実施しています。

#### Q3.人事交流など、他の機関への派遣について



人事交流という位置づけではありませんが、被災地への災害支援や岐阜県市町村課、構成市となっている一部事務組合への職員派遣を行っています。

#### Q4.職員への自己啓発の支援について



職員提案の制度を設けており、年に数件ですが業務効率化のための提案などがあります。

#### Q5.研修担当者として今後どのような研修を開催したいと考えていますか？



ワークライフバランスの推進や男性育児休業を取得する職員も増えてきている中で、職員の仕事に対する考え方の変化を感じています。そのような中で、今後は職員1人1人のエンゲージメントを高めるということを意識した研修等を実施していく必要があると思っています。

#### Q6.研修担当者として心がけていることは？



ハラスメントという考えが定着してきた一方で、ハラスメントに敏感になりすぎて職場のコミュニケーションが希薄になってきていると感じることがあります。私の経験ですが、若手職員と関わってみると力を持っていることを実感する時があります。そのような若手職員の持つ力を引き出すことも、まずは職場全体のコミュニケーションがあつてこそだと考えているため、職場のコミュニケーションを引き出すということを常に意識していきたいです。

#### Q7. 研修センターに対するご要望があれば教えてください。



地方公務員を取り巻く環境が大きく変化する中で、今後も研修内容のアップデートなど柔軟な対応を継続していただき、市町村職員の人材育成にご貢献いただきたいと思います。

#### 編集部より

年度末業務のお忙しい中、インタビューをお引き受けいただきありがとうございました。

瑞浪市では、様々な独自研修を取り入れられている中でも、特徴的なものとして岐阜大学と連携した政策立案研修を実施されている様子が伺えました。また、東濃西部広域行政事務組合によって他2市と情報共有ができる場所に強みを感じました。さらに、伊東さんご自身が時代の変化に対応した人材育成を意識されていらっしゃる事が印象に残りました。

研修センターにおいても、毎年、研修計画の見直しを実施し時代に即した研修を取り入れています。今後も引き続き、市での独自研修に加えて研修センターで実施する研修もご活用いただくことで、さらなる人材育成の一助となれば幸いです。