

第24回 市町村研修担当者に聴く～飛騨市～

令和8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。今回は飛騨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。

飛騨市役所 人事課 藤堂 光 さん

Q1. 飛騨市職員のみなさんの研修に対する姿勢はいかがですか？
研修センターへの受講者を募集する際、工夫していることはありますか？



向学心の高い職員がいる一方で、普段の業務の負担の多さから受講意欲が二の次になっている職員も見受けられるのが実情です。そこで、庁内のグループウェアへの掲示に加えて、特定の部署によって有益と思われる研修については個別に声をかけるなど、現場の課題感に寄り添った受講推奨を行っています。



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はありますか？



現在は「DX マインドの醸成」や「生成 AI の活用」に注力しています。業務負荷が増大するなかで、技術を活用して「いかに職員が楽に、かつ質の高い仕事ができるか」という視点を大切にしています。

県の事業を活用するなど、その方法についても工夫をしています。

Q3. 人事交流や他の機関への派遣はありますか？



「行政実務研修」として林野庁や岐阜県といった上級官庁等への派遣を行っています。
派遣を通じて得た広い視野やネットワーク、高度な専門知識を本市に還元してもらうことを期待しています。

また、高山市、下呂市、白川村とともに三市一村会議を開催し、情報共有や連携を図っています。

Q4. 職員への自己啓発の支援を行っていますか？



現在の所属部署で必須とされる資格だけでなく、「将来的に公務遂行に役立つ」と認められる資格取得を幅広く支援しています。職員が自律的にキャリアを形成し、成長し続けることができる環境づくりを重視しています。

令和8年度はeラーニングについての予算も確保し、より一層自身で学ぶ機会を増やしていきます。

Q5. 研修担当者として今後どのような研修をしたいと考えていますか？



離職や中途採用職員の増加など、職員の流動化が顕著な今、単なるスキル習得に留まらない研修が必要です。飛騨市職員として「ここで働く価値」を再認識できるような働きがいの向上や、職員一人ひとりの満足度を高める研修を展開し、組織としての活力を高めていきたいと考えています。

6. 研修担当者として人材育成をしていくうえで心がけていることはありますか？

研修＝「義務」、「作業」になってしまわないように、職員の負担感をくみ取りながら、少しでも実務に役立つ内容を届けることを心掛けています。まずは研修に前向きに参加してもらえるような、心理的なハードルを下げる雰囲気づくりを大切にしたいと考えています。

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。

今後も社会情勢を反映したスピーディーな研修のアップデートを期待します。

また、各市町村が共通で抱える課題への解決策や、他自治体の好事例を共有できる場としても柔軟な支援をいただきたいです。

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。

藤堂さんのお話から、働きがいや満足度、研修の際の業務負担など職員を大切にされており、それが住民サービスの質の向上に繋がっていくのだと伝わりました。

飛騨市役所さんにお邪魔しましたが、会場であるOKBふれあい会館までの移動も負担です。移行可能な研修はオンラインや e ラーニングにするなど、受講者の方が受講しやすいような形で研修を提供し、研修センターとしてもみなさんがより前向きに研修受講してもらえるような環境を整えていきます。

第24回 市町村研修担当者に聴く～御嵩町～

令和8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。今回は御嵩町役場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。

御嵩町 総務課 河村 千春 さん

Q1. 御嵩町職員のみなさんの研修に対する姿勢はいかがですか？
研修センターへの受講者を募集する際、工夫していることはありますか？



主事補から主査までの若手職員から積極的な自主申出研修への申し込みが多数あります。職場内で研修を受講しやすい雰囲気、環境であると考えます。

センターの研修については、募集を職員ポータル内の掲示板に掲載し、全職員が確認できるようにしています。センターからの案内があり次第、すぐに募集対応をすることを心掛けています。



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はありますか？



毎年、精神保健福祉士を講師とする「メンタルヘルス・ハラスメント防止研修」を実施しています。

職責別に実施し、5年計画で全職員が受講できるようにしています。

Q3. 人事交流や他の機関への派遣はありますか？



岐阜県と相互派遣の人事交流を行っています。御嵩町からは若手職員を市町村課へ派遣し、県からは部長級職員が派遣されています。

そのほかにも、可児市(可児市・御嵩町認定審査会)や御嵩町社会福祉協議会への職員派遣があります。

Q4. 職員への自己啓発の支援を行っていますか？



町職員として必要な知識や技術などを習得するために自主的に受講する講座等の受講料の一部を助成しています。

1件につき上限 10,000 円として、受講料の 2 分の1を助成しています。

年度初めだけでなく年度途中で再度職員への周知を行うことで、助成制度の利用件数も年々増加しています。令和 7 年度は大学の講座受講や、資格取得などの助成がありました。

Q5. 研修担当者として今後どのような研修をしたいと考えていますか？



町として課題となっていることについて、町職員として必要な研修を実施していきたいと考えています。これまでも、職員の接遇に対する苦情が続いた年に接遇・窓口対応研修を実施したり、近年カスタマーハラスメントが増加傾向になってきたことを受けてカスタマーハラスメント対応研修を実施したりしてきました。

今後は、職員が個人の尊厳や基本的人権について理解を深め、尊重できるように人権に関する研修を全職員に対して実施したいです。

研修を受講することで、職員として必要な基本的な知識を身につけ、町民のため、職員自身のためになるような研修を企画していきたいと考えています。

Q6. 研修担当者として人材育成をしていくうえで心がけていることはありますか？



人材育成の一環として、毎年、職員研修計画を作成し、職員に最低限必要な研修を受講してもらっています。一方で、職員が自主的に受講する研修ではないため、研修がスキルアップにつながっているかどうかと考えることがあります。計画に沿って受講した研修を職務に活かしたうえで自主研修を受講し、自ら学ぶ姿勢が見られればよ

いと思っています。

年度当初に研修計画を全職員に案内していますが、センターへの研修申込の後、あらためて早めに受講予定職員に研修日時を伝えることで、スケジュールの調整や受講のし忘れなく計画した研修を受講できるようにしています。

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。



今後も世の中の流れや職員に必要なスキルについての新たな研修を実施してほしいです。

オンラインやeラーニングの研修が増えると、受講する職員の負担軽減につながり、受講の機会も増えると感じています。

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。

河村さんのお話から、「職員が自ら学ぶ姿勢」を大切にされてみえることが伝わりました。

研修計画による研修受講は必要最低限にとどめ、多くを職員の自主性にまかせる形式をとってみえるなかで、多くの御嵩町職員の方には多くの研修センターの研修を受講していただいています。研修センターでは時代や市町村・団体のニーズにあわせた研修企画をしていますので、今後もセンターの研修を活用していただけると幸いです。