

## 令和7年度 福岡市職員研修基本計画

急速に進む少子高齢化や、不安定な海外情勢等による経済の不透明化など大きな課題が残る中、Well-being やダイバーシティ&インクルージョンなどの新しい価値観が重視され、テクノロジーも飛躍的に進歩するなど、本市を取り巻く環境は刻々と変化している。

我々福岡市職員は時代の変化への感度を高く保ち、新たな価値観へのシフトチェンジを進め、さらに質の高い行政サービスを構築、提供し続けなければならない。  
そのためには職員一人ひとりが自ら考え行動し、個人の力を組織の力として最大限に発揮できるよう、更なる組織の活性化を図っていく必要がある。

近年では、深刻な人手不足に加え、働き手側の価値観の変化も相まって、あらためて組織の原動力が「人」であることに社会の注目が集まっている。人材育成においても、人材を「財」、「資本」として捉え、その能力を最大限に引き出し、全ての職員がやりがいと成長実感を得ることができる取組みが求められている。

令和7年度職員研修の実施にあたっては、「管理監督者マネジメント支援」「OJTの支援」「若手職員の育成」を重点取組み項目として位置付ける。

働き方改革として導入、拡大されるフレックスタイムやテレワーク、DX の推進などによる、組織やマネジメントの変化に対応するとともに、OJT を強化することで、これからの福岡市をけん引する若手職員の育成に力を入れていく。

また、一人ひとりが新しい視点や考え方を積極的に取り入れ、自ら成長する意識を持てるよう、多くの職員にリスキリングやスキルアップの機会を提供する。個人の自律的な学びが組織へと還元され、互いに成長し合う活気ある組織が作られていくよう支援を進めていく。

## 令和7年度 重点取組み

次の3点を重点的に取り組みます。

### (1) 管理監督者マネジメント支援

- ① 課長研修において、戦略マネジメント力と組織マネジメント力の向上を支援します。
- ② 係長を対象とした管理職(課長級)ウォームアップ研修を実施し、管理職に必要な考え方やスキル、心構えを昇任前に身に付けることで、昇任後の円滑な組織運営と人材育成を支援します。
- ③ 管理監督者を対象として、メンタルヘルスやワーク・ライフ・バランス、キャリア形成支援に関する研修を実施し、働きやすい職場環境づくり及び職員の意欲を向上させる人材育成を支援します。

### (2) OJTの支援

- ① 「人材育成の基盤」と位置付けられるOJT(On The Job Training)を推進し、仕事を通じて職員の意識及び能力の向上を図る人材育成を支援します。
- ② 新採職員を指導する職場トレーナー養成講座を実施し、両者の成長を促すとともに、係長を対象としたOJTに関する研修を実施、職場全体での人材育成の活性化を支援します。

### (3) 若手職員の育成

- ① 社会経済情勢や市民ニーズの変化にスピード感をもって対応できる、多角的で柔軟な発想を持つ、福岡市をけん引する若手職員の育成を図ります。
- ② タイムマネジメントや業務の効率化、キャリアデザインに関する研修や、民間人材等との交流を通じて高度な知識の習得を図る派遣研修を実施し、自ら考え、自らチャレンジする若手職員を育成します。