

令和4年度 職員研修実績

令和4年度 職員研修実績（一覧表）

種類	NO.	研修名	日程	期間	人数	備考（場所等）	
一般研修	1	新規採用職員研修（前期）	4/6～8	3日間	58名	東棟3階大講堂・勝連城跡	
	2	新規採用職員研修（中期）	7/28～29	2日間	54名	東棟3階大講堂	
	3	新規採用職員研修（後期）	11/28～30	3日間	58名	東棟3階大講堂	
	4	4年目職員研修（説明力向上研修）	9/21～22	2日間	38名	東棟3階大講堂	
	5	7年目職員研修（ロジカルシンキング研修）	11/10～11	2日間	29名	西棟3階第一会議室	
	6	10年目職員研修（部下力研修）	11/24～25	2日間	17名	西棟3階第一会議室	
	7	管理職研修（動画視聴型）	-	30分	107名	動画視聴型研修	
	8	再任用職員研修	5/26	1日間	27名	東棟3階大講堂	
	9	三市合同研修（中堅）	10/13～14	2日間	7名	あまわりパーク	
	10	三市合同研修（監督職）	8/5	1日間	5名	あまわりパーク	
	11	スーパーベテラン世代研修	2/8	1日間	21名	東棟3階大講堂	
	12	ビジネスマナー研修	5/18～19	2日間	78名	東棟3階大講堂	
	13	ハラスメント防止研修	11/9、3/1	2時間	121名	東棟3階大講堂	
	14	ハードクレーム対応研修	5/20	1日間	14名	東棟3階大講堂	
	15	女性職員のためのキャリアデザイン研修	12/20	半日間	13名	西棟3階第一会議室	
	16	職場のメンタルヘルス ～快適なコミュニケーションについて～	6/29	1日間	37名	東棟3階大講堂	
	17	職員 寺子屋	申告・課税実務	12月	2時間	32名	西棟3階第一会議室
	18		戸籍から必要な情報を読み取ろう	2月	2時間	34名	動画視聴型研修
	19		うるま市職員防災研修	12月	2時間	23名	東棟3階大講堂
	20		地方自治法・行政法	11月	4時間	43名	東棟3階大講堂
	21		財政概要と予算編成	3月	2時間	48名	東棟3階大講堂
	22		窓口対応の工夫と実践	1月	1時間	22名	東棟3階大講堂
	23		楽しく働いて成果を出す	12/10～3/31	1時間	20名	動画視聴型研修
	24		市役所業務の基礎10項目	1月	2時間	32名	東棟3階大講堂
	25		子育て世代に伝えたい「乳幼児」に多い救急事案	9月	2時間	34名	東棟3階大講堂
	26		誰でもできる感染予防対策	1月	2時間	15名	東棟3階大講堂
	27		これが“私の”楽しんで働く方法	2月	1時間	8名	西棟3階第一会議室
	28		子育てママの効率的なお仕事スタイル	3月	2時間	5名	西棟3階第一会議室
	29	人事 評価 研修	目標設定研修	4/15	1日間	29名	西棟3階第一会議室
	30		部下目標設定研修	4/14	1日間	25名	西棟3階第一会議室
	31		能力評価ケーススタディ研修	7/5	1日間	28名	東棟3階大講堂
	32		制度検討会	7/20～21	2日間	5名	西棟3階第一会議室
	33		目標個別指導会	9/27	1日間	7名	西棟3階共用会議室
	34		期末評価研修（能力評価）	10/25	1日間	53名	東棟3階大講堂
	35		評価者基礎研修	12/2	1日間	25名	東棟3階大講堂
	36		期末評価研修	12/12	1日間	26名	東棟3階大講堂
	37		評価者実践研修	1/10～13	3日間	61名	東棟3階大講堂
小計					1140名		

職場研修	各課で随時実施					
自主研修	1	自主研究グループ	-	-	3組	別添に詳細あり
	2	通信教育助成	-	-	0名	別添に詳細あり
	3	資格取得助成事業	-	-	11名	別添に詳細あり
	小計				14組 名	
派遣研修	1	沖縄総合事務局	4 / 1 ~ 3 / 31	2年間	3名	別添に詳細あり
	2	内閣府本省	4 / 1 ~ 3 / 31	2年間	1名	別添に詳細あり
	3	市町村職員中央（アカデミー）研修	4 / 1 ~ 3 / 31	3~11日間	4名	別添に詳細あり
	4	全国市町村国際文化研修所	4 / 1 ~ 3 / 31	7日間	9名	別添に詳細あり
	小計				17 名	
令和4年度 研修受講者合計 1171 名						

研修のようす

令和4年度新規採用職員研修(前期)実施要項

	姿勢・意識形成	基本知識・有事における行動	地域を知る
1 目的	<ul style="list-style-type: none"> うるま市の職員としてスタートを切る上で必要とされる、基本的な態度と仕事に対する姿勢、考え方を養う。 公務員としての自覚・責任・基本的知識、いざという時の重要な役割を学ぶ。 うるま市への関心や愛着を深めるため、地域資源や産業に触れる。 		
(ポイント)	<ul style="list-style-type: none"> うるま市の職員として働くことの心構えを養う 仕事の目的・目標が何なのかを常に考える心を養う 自身がガイドの視点となり、うるま市をPRすることを想定する 		
2 対象	令和4年度 新規採用職員、未受講者		
3 期間	令和4年4月6日(水)～4月8日(金) 3日間		
4 場所	①うるま市役所本庁舎(東棟3階大講堂)、②世界遺産勝連城跡		
5 レポート	テーマ:本研修を受けて感じた「求められる職員像」とこれからの業務への姿勢(意気込み・決意)について(指定様式3枚以上)		

時間	4/6(水)1日目	時間	4/7(木)2日目	時間	4/8(金)3日目 Aグループ	時間	4/8(金)3日目 Bグループ
8:30	研修受講の心構え(30分)	8:30	公務員基本知識(55分) 文書・規定等 人材育成係	8:30	公務員基本知識(75分) ビジネスマナー 電話対応・メール等 人材育成係	8:30	公務員基本知識(75分) ビジネスマナー 電話対応・メール等 人材育成係
9:00	市長講話(60分)	9:25	休憩(10分)	9:45	勝連城跡へ各自移動(35分) ※あまわりパークに駐車→徒歩移動→勝連城跡 勝連城跡に10:20集合です	9:45	世界遺産勝連城跡の展望(100分) プロジェクト推進2課長
10:00	休憩(10分)	10:50	仕事への向き合い方～先輩職員様～ 危機管理課長 (75分)	10:20	・勝連城跡を巡る ・あまわりパーク ー「スペシャルガイド」付ー @勝連城跡(80分) 文化財課 係長	11:25	ランチ(60分)+ 勝連城跡へ各自移動(20分) ※あまわりパークに駐車→徒歩移動→勝連城跡 勝連城跡に12:45集合です
10:10	各職員の公務員に対する イメージを共有する (110分) 人材育成係	11:00	うるま市防災研修(60分) 危機管理課 副主幹兼係長 災害時等に、公務員としての 然るべき行動、姿勢を学ぶ	11:40	ランチ(60分)+ うるま市役所へ各自移動(20分) ※会場(東棟3階大講堂)に13:00集合	12:45	・勝連城跡を巡る ・あまわりパーク ー「スペシャルガイド」付ー @勝連城跡(80分) 文化財課 係長
12:00	ランチ(60分)	12:00	ランチ(60分)+身支度	13:00	世界遺産勝連城跡の展望(100分) プロジェクト推進2課長	14:05	うるま市役所へ各自移動(35分) ※会場(東棟3階大講堂)に14:40集合
13:00	アイスブレイク チームビルディング 人材育成係 (80分)	13:00	普通救命講習(160分) AED、心肺蘇生等の実技を 通して、いざという時に正しい 行動が取れるように学ぶ	14:40	勝連城跡の歴史(20分) 文化財課 係長	14:40	勝連城跡の歴史(20分) 文化財課 係長
14:20	休憩(10分)	14:30	うるま市消防本部	15:00	休憩(10分)	15:00	休憩(10分)
14:30	メンタルヘルス研修 臨床心理士 職員課健康相談室 看護師	15:40	休憩(30分)+所属所へ移動	15:10	意気込み・決意をまとめる(110分) 人材育成係	15:10	意気込み・決意をまとめる(110分) 人材育成係
16:00	休憩(10分)	16:10	採用2年目の先輩職員から学ぶ (60分)	17:00	事務連絡(15分)	17:00	事務連絡(15分)
16:10	事務連絡(5分)	17:15	オンライン事務連絡(5分)	17:15	事務連絡(15分)	17:15	事務連絡(15分)
持ち物	昼ごはん、筆記用具 羽織物	持ち物	昼ごはん、筆記用具 スーツ登庁⇒実技用軽装、羽織物	持ち物	昼ごはん、筆記用具 歩きやすい靴、羽織物、雨具	持ち物	昼ごはん、筆記用具 歩きやすい靴、羽織物、雨具

令和4年度新規採用職員

【 職員研修の現場から ～新規採用職員（前期）～ 】



辞令交付後、
中村正人市長・佐久川篤副市長と
記念撮影する市長部局のメン

うるま市役所
職員の皆様
はじめまして

一般行政職……33名
社会福祉士……5名
情報技術職……2名
技師職……7名
消防職……8名
保健師……3名

過去最多人数となる
58名（R3未受講者含む）

の新採用職員が
フレッシュな気持ちで
集い研修スタートです
同期や仲間を大切に
元気・笑顔・楽しく
をモットーに
これから
よろしくお願いします

うるま市役所
職員課 人材育成係
令和4年4月25日発行

●中村正人市長 市長講話

私たちを「今日から皆さんは仲間です!」と励ましてくださいました。そして私たちの想いや声を直接聴いてくださいました。



●「勝連城跡」の歴史と展望（プロジェクト推進2課長&文化財課係長）

うるま市の象徴とも言える“勝連城跡”の軌跡（歴史）に還り、未来（展望）を見ました。文化財として守るべき立場&観光資源として活用する立場が部署間を超えて理解し合い連携する前向きな姿に感動しました。今後私たちもうるま市職員の一員として、誇りを持って、ふるさとを盛り上げていきます!



●メンター&採用2年目の先輩

メンターの先輩との面談で、緊張がほぐれました。今後もよろしくお願いします。また、採用2年目の先輩職員から採用当時に実践していた適応するための



工夫を沢山教えてもらいました。同期を大切にしようというメッセージを心に留めます。
(健康支援課 保健師)
(消防総務課 主事)
(市民税課 主事)

●防災研修・普通救命講習

副主幹兼係長から、災害時の職員としての責務・意識を学びました。また、具志川消防署係長を始めとする隊員の指導の下、AEDや心肺蘇生の実技を習得しました。職員としての自覚を持ち、日頃から災害に備える意識を醸成します。



●大先輩の姿勢から学ぶ（危機管理課長）

新採用の登竜門!課長の講義です。モットーは「公務員らしくない公務員」。その真意は、多角的な視点・新しい取り組みにアンテナを張り仕事に向かう課長ならではのものです。明るく前向きな課長のマインドを見習います。



【うるま市職員一般研修】

令和4年度新規採用職員研修(中期)実施要項

うるま市職員としての役割・自覚	実務に必要な知識	職場環境に円滑に適応する
1 目的	<ul style="list-style-type: none"> うるま市職員としての自覚と責任を再認識し、目指すべき職員像に対してさらに考えを深め、心得る。 公務員として必要とされる基本的知識を学ぶ。 人間関係や職場環境に円滑に適応するためには、自身に何が必要かを考え、実践する。 	
(ポイント)	<ul style="list-style-type: none"> 実務に必要な基本的知識、業務ルール・うるま市職員としての姿勢を学ぶ 自分自身をコントロールすることや、コミュニケーション力及び柔軟性の必要性を確認する 	
2 対象	新規採用職員 60人(全職種) R3未受講者	
3 期間	令和4年7月28日(木)～7月29日(金) 2日間(8:30～17:15)	
4 場所	うるま市役所本庁舎東棟3階 大講堂、オンライン(ハイブリットで実施)	
5 レポート	”私”が、現在の職場環境に適応するために必要なこと	

7月28日(木) 東棟3階 大講堂		7月29日(金) 東棟3階 大講堂	
8:30	研修の心構え	8:30	オリエンテーション
		8:45	先輩職員から学ぶ -公務員基本的知識編- (行政推進課 主任主事) ～情報公開・契約実務・起案・公文書ルール～
9:30	メンタルヘルス研修-ZOOM- (こども発達支援課 主任臨床心理士) ～自身を分析、感情をコントロールし、円滑な人間関係の構築や 職場環境への適応に役立てよう～	10:15	休憩
10:50	休憩	10:20	公務員基本的知識 -実務・実践編- (総務部職員課 人材育成係) ～習得したスキルを用いて、 正しい起案書を実際に作成してみよう～
11:00	メンター面談-ZOOM- ～職場環境や勤務状況等を振り返り、執務室では なかなか出来ない相談や困難に思ったことを話す～	12:00	昼食
11:40	昼食+大講堂へ移動		引続き
12:50	午後カリキュラムの準備	13:00	休憩
13:00	副市長講話 ～うるま市のこれからの担う皆さんへ伝えたいこと～ (佐久川篤副市長)	13:50	先輩職員とのコミュニケーション
14:00	休憩	14:00	休憩
14:10	うるま市税の概要 (国民健康保険課 係長)	14:40	休憩
15:00	休憩	14:50	子育て世代包括支援センター 保健師、社会福祉士 資産税課 主事、水道総務課 主事 下水道課 技師、介護長寿課 主事 国民健康保険課 主事、建築行政課 技師
15:10	1年間の成長計画 (総務部職員課 人材育成係) ～「できること」を増やすための 成長計画を自分で立てる～	15:30	休憩
		15:40	まとめ ～“私”が、現在の職場環境に(更に) 適応するために 必要なことを考察する～
17:00	事務連絡等	17:00	事務連絡等
17:15		17:15	

※研修内容は、変更される場合があります。

採用から4か月、気持ち新たに

【 職員研修の現場から ～新規採用職員研修（中期）～ 】

●うるま市税概要・徴税研修 ニーズ調査第1位のカリキュラムを実現



公務員になった今、税金のしくみ・税に関する知識を学びたいという多くのニーズを受け、徴税業務を中心とした研修を設計・提供しました。滞納整理関係のシリアスな内容でしたが、講師のユーモラスを交えたプレゼンでわかりやすく興味を持って学ぶことができました。

国民健康保険課 係長

●公務員基本的知識

行政推進課 主任主事

文書・起案・契約など幅広い行政実務の手順やノウハウが詰まった講師オリジナルの研修資料は、今後も大活躍間違い無し。正しく丁寧な起案はまさに立派な引継書となる！先輩の業務が少しでも円滑にいくようにと、自身の経験を踏まえた講師の話が散りばめられており、刺激になるものばかりでした。



●1年間の成長計画

新規採用職員として歩んできた4か月を振り返り、“もっと頑張りたいこと”に目を向けがちだった私たちですが、“できるようになったこと”もきちんとあることに気づきました。また、これからの期間の目標を具体化・見える化しグループで共有することができたので、自身で立てた成長計画をしっかり意識しながら一歩ずつ成長していきます。コロナ禍において、コミュニケーションが取りにくく苦しい現状は続きますが、同期で励まし合いながら、一緒になって取組みます！そして11月の後期研修では、お互いに成長した姿を見せられるように頑張ります。

●メンタルヘルス研修

こども発達支援課 主任臨床心理士



ストレスの要因＝ストレスラーが無い状態も“ストレス”である、という事実は目からウロコでした。自分の考え方の癖を知るなど、自身を分析・向き合うことでストレスと上手に付き合う方法を数多く学びました。自律訓練法などを用いて自分にあったリラックス方法をお守りにします。



●メンター職員と面談

いつもお世話になっているメンター職員から、うるま市職員としての基本的姿勢や実務の助言をいただきました。執務室では忙しくてなかなか話せないことや、業務以外の不安も話すことができ、有意義な時間を過ごしました。メンターの皆さん、いつもありがとうございます。早く一人前になれるよう頑張ります。

●採用4年目までの先輩職員から学ぶ

子育て包括支援センター 保健師 国民健康保険課 主事
建築行政課 技師 下水道課 技師
水道総務課 主事 資産税課 主事

先輩方の新採時の話や仕事に対する姿勢など、生きた経験談を沢山聞くことができました。目線の近い先輩方のエピソードは、貴重な学びと励みの時間になりました。研修における新たな出会いが数多くあり、モチベーションに繋がります。

コロナ対策で
オンライン形式
集合形式の
ハイブリット実施

6月…7月、4人の
新しい仲間を迎えて
行った中期研修・・・
たくさんの先輩職員が
経験談を

伝えてくれました

一歩一歩

成長できるよう

改めて決意します

研修講師の先輩が

おしゃっていた

「根拠」「目的」を

日々意識します！

うるま市役所
職員課 人材育成係

令和4年8月8日発行

採用時を振り返り、気持ち新たに

【 職員研修の現場から～新規採用職員研修（中期-追加実施-）～ 】

●公務員基本的知識

行政推進課 主任主事 @全員協議会室

文書・起案・契約など幅広い行政実務の手順やノウハウが詰まった講師オリジナルの研修資料は、今後も大活躍間違い無し。初めて起案を一から作成してみたよ。正しく丁寧な起案はまさに立派な引継書となる！インフォメーションは知識の宝庫である！後輩の業務が少しでも円滑にいくようにと、自身の経験を踏まえた講師の話が散りばめられており、参考になる講義でした。



●1年間の成長計画

新規採用職員として歩んできた期間を振り返り、“もっと頑張りたいこと”に目を向けがちだった私たちですが、“できるようになったこと”もきちんとあることに気づきました。また、これからの期間の目標を具体化・見える化し共有することができたので、自身で立てた成長計画をしっかりと意識しながら一歩ずつ成長していきます。コロナ禍において、コミュニケーションが取りにくく苦しい現状は続きますが、同期で励まし合いながら、一緒になって取組めます！そして11月の後期研修では、お互いに成長した姿を見せられるように頑張ります。

●メンター職員と面談

いつもお世話になっているメンター職員から、うるま市職員としての基本的姿勢や実務の助言をいただきました。執務室では忙しくてなかなか話せないことや、業務以外の不安も話すことができ、有意義な時間を過ごしました。メンターの皆さん、いつもありがとうございます。早く一人前になれるよう頑張ります。



7月開催の 中期研修 追加実施です

コロナ禍で様々な事由により、中期研修への参加が叶わなかった職員が集まり追加研修の実施です新たに習得した知識を活用しさらに成長できるように頑張ります！新採用としての残り6か月へ向け再スタートだ！

うるま市役所
職員課 人材育成係
令和4年9月29日発行

令和4年度新規採用職員研修(後期)実施要項

	先輩から学ぶ	10周年イベント企画	振り返り
1 目的	<ul style="list-style-type: none"> ・採用から現在までを振り返り、仕事との向き合い方や姿勢、心構えを再点検する。 ・市職員としての自覚と責任を再確認し、自己に求められる能力と果たすべき役割に改めて向き合い、それを同期と共有することで、今後のモチベーション維持と、更なる意識向上を図る。 ・うるま市への関心や愛着を深めるため、地域資源や産業に触れる。 ・盛岡市・うるま市友好都市提携10周年を記念し、職員間の交流を図る。 		
(ポイント)	<ul style="list-style-type: none"> ・自己分析を行い、節目に振り返ることで、(より効率的に)成長に繋がることを体感する。 ・効果的なコミュニケーションを通じて、円滑に業務ができる環境が構築できることをイメージする。 ・常に問題意識を持ち、学び、改善できる向上心の大切さを再認識する。 ・日々、求められる職員像を意識するような姿勢をつくる。 		
2 対象	令和4年度 新規採用職員、未受講者		
3 期間	令和4年11月28日(月)～11月30日(水) 3日間		
4 場所	①うるま市役所本庁舎(東棟3階大講堂)		
5 レポート	①成長計画シートを振り返り、採用からこれまでで力になったこと、成長を感じた場面(具体的に) ②4か月後、後輩を迎える“先輩職員”としての心構え		

時間	11/28(月)1日目	時間	11/29(火)2日目	時間	11/30(水)3日目
8:30	研修受講の心構え(50分)	8:30	振り返り(120分) 職員課(人材育成係) ・中期で立てた目標に近づくことはできたのか ・自身の成長を振り返ってみよう	8:30	アイスブレイク
9:20		9:00		教育長講話 嘉手苅弘美教育長(90分)	
9:30	休憩(10分)	職員課(人材育成係)	10:30		休憩(10分)
9:50	友好都市10周年企画説明(20分)	10:30	休憩(10分)	10:40	
10:00	アメージングうるま視聴	10:50	休憩(10分)	11:40	ランチ(60分)
10:50	うるま市の魅力を深掘り! ～わったーうるまがナンバーワン～ 職員課長	11:00	「職員に求められるリテラシー」(70分) 財務部長	12:40	
11:00	休憩(10分)	12:00	ランチ(60分)	15:20	休憩(10分)
12:00	盛岡市・うるま市友好都市 提携10周年記念企画カリキュラム グループワーク午前の部(1時間)	12:00	ランチ(60分)	15:30	
13:00	休憩(10分)	13:00	部下力研修(140分) ・自己分析を行い、自身の得意なこと(強み)を知る ・効果的なコミュニケーション法を学ぶ	17:00	講評・まとめ
13:00	盛岡市・うるま市友好都市 提携10周年記念企画カリキュラム グループワーク午後の部(4時間)	15:20	休憩(10分)	17:10	
15:00	先輩職員との交流しよう!(40分) (16:10～16:30はブース入替&休憩)	15:30	先輩職員との交流しよう!(40分) (16:10～16:30はブース入替&休憩)	17:15	事務連絡(5分)
16:00	総務部 行政推進課	16:10	総務部 行政推進課	17:15	
16:10	社会教育部 教育総務課	16:30	社会教育部 教育総務課		事務連絡(5分)
16:30	福祉部 介護長寿課	16:30	福祉部 介護長寿課		
16:30	企画部 DX推進課	16:30	企画部 DX推進課		事務連絡(5分)
16:30	都市建設部 維持管理課	16:30	都市建設部 維持管理課		
16:30	経済産業部 産業政策課	16:30	経済産業部 産業政策課		事務連絡(5分)
17:00	講評・まとめ	17:10	事務連絡(5分)	17:15	
17:15	事務連絡(5分)	17:15	事務連絡(5分)	17:15	事務連絡(5分)
持ち物	昼ごはん、筆記用具 羽織物	持ち物	成長計画シート(中期で作成) 昼ごはん、筆記用具 羽織物	持ち物	

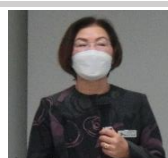
R4新採最後の研修

【 職員研修の現場から ～新規採用職員研修（後期）～ 】



●教育長講話（嘉手苺弘美教育長） 「うるま市の新職員に期待」

「誰よりもうるま市を、うるま市の子どもたちを好きになってください!」という熱いメッセージは私たちの心に響きました。うるま市のことを良く知り、パートナーである市民の皆様と一緒にまちづくりをしていくという決意ができました。「遊びのように仕事を楽しむ人は最強!」嘉手苺教育長ご自身から、仕事を楽んでいるマインドが伺えました。うるま市の未来を担っているという自覚を持って一層励みます。



R4年度新採用
ラストの研修です

●メンター研修（各メンター職員）

メンター職員を中心とする皆様が手取り足取り、温かく指導して下さるおかげで、日々の業務が行えています。いつも励まし、支えてくださり、感謝です!



●部長講話

職員に求められるリテラシー（財務部長）



うるま市の財政概要を具体的に解説していただきました。また、法令の正しい理解・情報収集分析・部署をまたぐ連携・調整チームワークなど、職員に求められる数々のリテラシーを学ぶことが出来ました。部長の軌跡を辿りながら、行政マンに必要なスキルやマインドも学ぶことが出来ました。

●先輩職員との交流

行政推進課 DX推進課
介護長寿課 教育総務課
産業政策課 維持管理課

行政実務経験の長い中堅職員の先輩方と対話をしました。先輩方にも新人時代があったこと、数々の失敗もあったことを聞いて、とても安心しました。これから行政マンとしての階段を上っていくために必要なことなどアドバイスもいただきました。部署や職位が異なる先輩との交流は貴重な機会になりました。



●ふるさと観光プラン作成! 友好都市提携10周年記念企画



盛岡市の新採用と一部合同でカリキュラムを実施しました。両市の新採用がそれぞれふるさとの魅力が詰まった観光プランを作成! 予選を勝ち抜いた班が両市長の面前にて本選にてプレゼンを実施。見事、うるま市のメンバーが最優秀賞という結果になりました。合同研修の様子を地元紙に取り上げられ、大盛り上がり。

●自己の棚卸し～プレゼン 「説明する」と「伝わる」って大きく違う!

●部下力研修 「自分の」普通って、実は「相手の」普通じゃないかも……

目指すべき職員像の一つ「市民が理解納得できるように、丁寧にわかりやすく説明のできる職員」の実現に向かって、必要とされるスキル学びました。全員がプレゼンテーションを行い、互いに助言し合い、共に気づきを得ました。今回の研修は、各所でワークを活発に行うことができ、モチベーションUPに繋がるカリキュラムが中心でした。

前回研修で自分で立てた成長計画を振り返りながら棚卸しをしました
反省事項だけでなくできるようになったこともあることは嬉しかったです
互いの成長を共に喜ぶ同期の仲間は職種も年齢も幅広いですがこれからも仲良く励まし合っていきます
引き続き温かいサポートをよろしくお願いします!
観光大使HYの皆様から激励・期待・温かい言葉をいただきました!

うるま市役所
職員課 人材育成係
令和5年3月8日発行

令和4年度 4年目職員研修 実施要項

1 実施目的（研修目標）

- (1) 採用からこれまでを振り返り、身に付けた能力や経験を再確認し、「業務の目的」、「仕事への向き合い方」、「4年目職員が果たすべき役割」を改めて考える機会をつくる。また、自身がどのような職員を目指すかを真剣に考え、今後のキャリアアップを図ることを目的とする。
- (2) 総合計画等まちづくりの方向性を意識しつつ、多様で大局的な視点で課題を抽出・解決し、コスト意識を持ち問題解決力のある職員を目指す。
- (3) “伝わる”ための効果的な伝え方を学び、うるま市人材育成基本方針に掲げる「相手が理解納得できるように、丁寧で分かりやすく説明のできる職員」を目指す。

2 対 象 採用4年目職員 計39名（予定）

3 実施日 令和4年 9月21日（水） 8：30～17：15
9月22日（木） 8：30～17：15

4 場 所 本庁（東棟3階 大講堂）

5 カリキュラム 下記プログラムのとおり

時間	9月21日（水）	時間	9月22日（木）
8：30	開講 課長あいさつ 研修目的確認・心構え	8：30	開講 講師紹介・事務連絡
9：00	採用からこれまでを振り返って ～同期と共有を図る～ 【職員課人材育成係】	8：45	説明力向上研修 【外部講師】
11：00	～先輩職員として伝えたいこと～ 【農水産整備課 係長】		
12：00	－休憩－	12：00	－休憩－
13：00	財政シミュレーション ～あなたならどうやって やりくりしますか？～ 【財務政策課 主任主事】	13：00	説明力向上研修 【引き続き】
		15：45	まとめ 【職員課人材育成係】
		16：00	
17：15	閉講	17：15	閉講

※プログラムは、調整中のため研修までに変更される場合があります。

研修新聞

令和4年9月
琉球大学
インターンシップ生

研修の目的

研修の目的として、職員資質の向上とことが挙げられる。また、うるま市では研修を通して横の繋がりを獲得することも重要と考えている。最終的な目標は、やりがいのある職場を構築することだ。研修は自己の振り返りの場、自己啓発・意識改革の機会として重要である。

研修の内容

研修一日目では講師として「先輩職員として伝えたいこと」を担当された、農水産整備課の係長と、「財政シミュレーション」を担当された財務政策課の主任主事にご登壇頂いた。係長は仕事への目的意識を持つことや常に学び続ける姿勢など多くの学びを伝えて頂いた。主任主事は財政シミュレーションを通して、研修生に財政を主体的に考える機会を提供され、一人一人が考えるきっかけとなる研修だった。

農水産整備課 係長



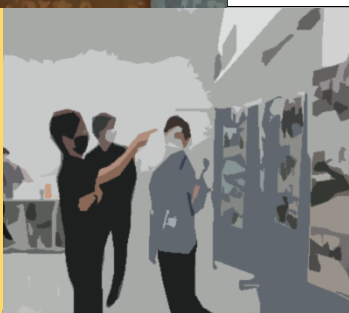
財務政策課 主任主事



研修2日目では「説明力向上研修」を担当された外部講師にご登壇頂き、効果的な研修の受け方や説明力を高めるために重要なことを詳しく学ぶ機会を提供され、職員の資質向上に大いに寄与された。

研修生のようす

4年目職員研修では、皆が研修に対して真剣に参加しつつも笑顔が垣間見え、研修において「楽しい」という感情が伝わってくる。休憩時間においてもお互いのコミュニケーションがあり、まるで学校の休み時間のような明るい雰囲気である。研修という機会が、横のつながりの強化に寄与していることが分かった。



まとめ

今回のインターンシップでは、うるま市が沖縄県の中でも人材育成に力を入れており、質の高い研修を提供出来ていることが分かった。さらに職員の「楽しい」という感情を引き出すことがやりがいのある職場づくりに効果的にアプローチする方法であることを理解した。



令和4年度 うるま市7年目職員研修（ロジカルシンキング研修） 実施要項

1 実施目的（研修目標）

- (1) 採用からこれまでを振り返り、身に付けた能力や経験を再確認し、「業務の目的」、「仕事への向き合い方」、「7年目職員が果たすべき役割」を改めて考える機会をつくる。また、自身がどのような職員を目指すかということと真剣に向き合い、今後のキャリアアップを図ることを目的とする。
- (2) 総合計画等まちづくりの方向性を意識しつつ、時代の変化に適応できる柔軟な発想や姿勢を養う。また、主体性を持って政策を立案・遂行できる職員になるために必要な「中堅職員としての自覚と思考」を得る。
- (3) 多様で大局的な視点とロジカル（論理的）思考を用いて課題を抽出し、解決へ向かって行動（事象整理、関係者への論理的でわかりやすい説明等）ができる職員を目指す。

2 対 象 採用7年目職員（33名）

3 実施日 令和4年11月10日（木） 8：30～17：15
11月11日（金） 8：30～17：15

4 場 所 うるま市役所本庁舎（西棟3階 第一会議室）

5 カリキュラム 下記プログラムのとおり

時間	11月10日（木）	時間	11月11日（金）
8：30	開講 課長あいさつ 研修目的確認・心構え	8：30	開講 講師紹介・事務連絡
9：00	採用からこれまでを振り返って ～同期と共有を図る～ 【職員課人材育成係】	8：45	ロジカルシンキング研修 【外部講師】
11：00	～先輩職員として伝えたいこと～ 【こども未来部 こども発達支援課】 課長		
12：00	－休憩－	12：00	－休憩－
13：00	政策形成 ～選択する未来～ 【企画部 企画政策課】 課長	13：00	ロジカルシンキング研修 【外部講師】
		15：45	研修全体を通しての振り返り ～3年後の私たちへ宿題を～ 【職員課 人材育成係】
		16：00	
17：15	閉講	17：15	閉講

※プログラムは、調整中のため研修までに変更される場合があります。

採用7年目職員研修

【 職員研修の現場から ～ロジカルシンキング研修～ 】



●節目の振り返り

3年前の研修で書いたレポートを読み返し、振り返りからスタートです。同期の頑張りや成長を共有し、互いに刺激を受けました。研修最後のカリキュラムでは、また3年後の10年目研修へ向け、自身へ宿題を課します。この研修をキッカケに、また新たな気持ちで頑張ります！盛岡から出向職員もサプライズ登場(オンライン)で、大盛り上がりの会場！

政策形成を学び
企画立案できる
中堅職員に！

新型コロナ感染症対策を

万全に施して

3年ぶりに同期で

集いました

懇親会もできない中

顔を合わせるも

久しぶりでしたが

職種を超えて

深い学びが

できました

同期のみんな、

次は10年目職員として

さらに成長した姿で

会いましょう！

うるま市役所
職員課 人材育成係

令和5年2月1日発行

●先輩職員として伝えたいこと (こども発達支援課長)

「出来る」or「出来ない」の判断ではなく、どうやったら出来るか考える。そのマインドは採用から(合併・沖縄県出向・こどもステーション創設)など、数々の経験が土壌になり、培ってきたもの。**目的意識**を持つこと、周りへの**敬意**を忘れないこと、**挑戦**をし続けること。飲み会ではなかなか聞けないような真剣モードのお話から、やっぱりユーモアなお話まで聞くことができ、貴重な機会になりました。



昨年受講が叶わなかった8年目メンバーも参加だよ！



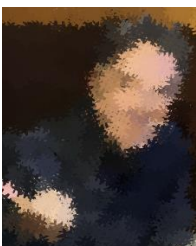
●政策形成～選択する未来～ (企画政策課長)

“ニーズに応えるまちづくり”に繋がるような具体的な政策立案の過程を体験しました。自分の業務の目的や方向性を常に意識し、周りの仕事に目を向けられる中堅職員を目指します。上司に対するアイデア出し



や、新たな事業を提案する際には、「**ポンチ絵**」を使ってみよう!と思えるような実践型研修でした。

●ロジカルシンキング研修(外部講師)



メタ認知(自分が認知していることを客観的に認知する事)を訓練することで、自身に起こっていることを様々な角度で捉えることができ、思考の幅が広がることを学びました。また、**論理的思考**を用いて、フレームワークで考え、道のりを見える化し、立案するワークを行いました。学んだことを日々活かしていきます。



令和4年度 10年目職員研修（部下力研修） 実施要項

1 実施目的（研修目標）

- (1) 採用からこれまでを振り返り、身に付けた能力や経験を再確認し、「業務の目的」、「仕事への向き合い方」、「10年目職員が果たすべき役割」を改めて考える機会をつくる。また、昇任および昇格を意識しつつ、自身が組織に対してどのように貢献できるかを考察し、実務的かつ具体的目標を立てる。
- (2) 円滑な業務遂行・具体的政策実現のために正しい基本的知識や法制執務に係るスキルを身に付け、上司のサポート役としてリーダーシップを発揮できる「ワンランク上」の職員を目指す。
- (3) 人と組織を味方につけ、仕事を効率化するために、自分や周りの人のタイプや特性を理解し、自身の役割や他者への関わり方を考える。また、上司の状況を予測し、力を上手に借り、組織の主力として働く中堅職員として全体を巻き込んでチームを動かす技術を習得する。

2 対象 採用10年目職員 計20名予定

3 実施日 令和4年11月24日（木） 8：30～17：15
11月25日（金） 8：30～17：15

4 場所 うるま市役所本庁舎（西棟3階 第一会議室）

5 日程・講師等 下記プログラムのとおり

時間	11月24日（木）	時間	11月25日（金）
8：30	開講 課長あいさつ・オリエンテーション	8：30	開講 オリエンテーション
9：00	採用からこれまでを振り返って ～同期と共有を図る～ ● 私の職位における役割とは？ ● 実現してきたことや悩みの共有 ● この職員から良い影響を受けた！	8：45	部下力研修 外部講師
11：00	～先輩職員として伝えたいこと～ 【市民部 国民健康保険課】 主幹		
12：00	－休憩－	12：00	
13：00	初めての政策法務 シミュレーション ～清明祭義務化条例_制定ゲーム～ 【総務部 総務課】 主任主事 主任主事(アシスタント)	13：00	部下力研修 外部講師
17：15	閉講	15：45 16：00	研修全体を通しての振り返り ～3年後の私たちへ宿題を～ ● 具体的目標・取り組む課題に対して決意表明
		17：15	閉講

※プログラムは、調整中のため研修までに変更される場合があります。

<うるま市職員一般研修>

令和4年度 再任用職員研修 [-大好きな地域と後輩のために
もうひと花咲かせましょう-] 実施要項

- 1 背景・目標 平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、公務員においても再任用職員制度やきたる定年延長等により、現役期間が実質的延長となっています。
再任用職員が、豊富な知識・技術・経験等を生かして業務を遂行すること、主体性・積極性を持って後輩育成やスキル継承を行っていくことが必要です。
本研修では、再任用職員が能動的に活躍できるよう、モチベーションアップを図る機会を設けます。
- 2 対 象 すべての再任用職員（パートタイム・フルタイム）
- 3 人 数 34名
- 4 実 施 日 令和4年5月26日（木） 10：30～17：15
- 5 場 所 うるま市役所 東棟3階 大講堂

<日程・内容>

当日の流れ	
10:30	開講 開会のあいさつ @総務部長
10:40	研修目的説明 @職員課長
11:00	中村正人市長 あいさつ
11:05	「セクションにおけるミッション再確認」 @佐久川篤副市長
12:00	昼休憩
13:15	
	外部講師による研修
17:15	閉講

※内容については、変更される場合があります。

史上初!!再任用職員研修

【 職員研修の現場から ～もうひと花咲かせましょう～ 】



●セクションにおけるミッションの再確認 (中村正人市長 佐久川篤副市長)

再任用職員の“**経験&スキル=組織の財産**”であり、培った貴重な財産を、後輩のためにぜひ継承してほしいとの熱いメッセージが送られました。再任用職員一人ひとりの現状とミッションを全体で共有し、中村市長・佐久川副市長から期待のお言葉を伝えていただきました!



●大好きな地域と後輩のために もうひと花咲かせましょう研修 (外部講師)

40年のキャリアを懐かしみながら振り返り、自身の強み・持ち味を改めて確認しました。定年退職は終わりではなく、後輩へのスキル継承のスタートです。全員が“活躍宣言”をしました。



40年前の思ひ出のアルバムブースに釘付け

●研修生の声

- 市長及び副市長から再任用の役割とミッションを伝えられ、何を求められているかを理解できました。
- この年齢で研修はきついなって思っていたのですが、思っていたより楽しく過ごせました。
- 自分の強みは何かを考え、今まで業務等で経験したことをいかに活用していくか学んだ事をヒントに意識していきたい。

大好きな
地域と後輩の
ために
もうひと花を

「研修っていつぶりだろう」
「研修=若い職員のため」
「今さら、研修って・・・」
様々な声がありました
しかし、いざ始まると
同窓会で懐かしい感覚
同い年メンバーからの刺激
自身のキャリアの振り返り
新たな気づきも
多々ありました
定年退職は迎えましたが
一組織の人財として
もうひと花もふた花も
咲かせます

うるま市役所
職員課 人材育成係

令和4年6月10日発行

**令和4年度 三市合同研修
中堅職員合同研修実施要項
〈政策形成研修〉**

1. 目的 : 自治体を取りまく環境の変化を認識し住民起点の考え方と住民ニーズの多様化に対応できる政策形成基本能力を習得する。また、グループ研究を通じて、政策形成の実践的な考え方と実施方法を研究し、三市相互の理解と今後の協働を促進する。

2. 内容 : (1)「政策能力」とは何か・・・
(2)なぜ政策能力が問われるのか
(3)政策形成の実習 (KIT-PT法)
(4)地方自治新時代における行政経営
(5)地方自治新時代に求められる自治体職員の能力
(6)地方自治新時代における地域経営と中核職員のあり方

3. 日程 : 令和4年10月13日(木)・14日(金)

4. 対象 : 中堅職員(採用4～15年目職員)

5. 研修会場 : あまわりパーク

6. 研修人数 : 各市10名 合計30名

7. 講師 : 外部講師

8. 研修方法 : 講義・グループ研究方式

三市合同_政策形成研修

【職員研修の現場から～三市合同中堅～】

●3年ぶりの登壇!!パワーアップ・アップデートして登場

(外部講師)



今から30年前、23年間勤めた市役所を飛び出し、アドバイザーに姿を変え、全国各地を奔走。各自治体の地域住民のニーズに応える職員の育成に尽力なさってきました。

エネルギッシュなプレゼン、ハッと息を飲むような間合い、そして真心と年季が入った資料...

講師のプロフェッショナルな研修に、参加生は釘づけ。総合計画を片手に、まちづくりの本質や地方自治の歴史を一から学びました。

●地域住民にとっての、「幸せなまちづくり」を考える

グループワークにより地域課題を発見し、プレゼンにチャレンジ!研修生全員が「質問と答弁」の



機会を経験しました。初めましての他市職員との合意形成・共同作業...短い時間の中、相互間の理解と協力が必須となる一連の流れは、難しくも楽しかったです。生まれた案をみんなで何度も練り、意見を重ね、取捨選択し、最後に「私たちの”まち”」を作りあげました。



●研修は「気づきの場」であり、日常業務が「磨きの場」

配属部署によらず、常日頃から地域住民のニーズに応えられるような政策を考え、学び得た知識やスキルを用いて提案・実行し、愛するうるま市の発展のために努めよう!新時代の今、総合行政的テーマ(部署を超えた連携)を視野に入れながら、チャレンジできる職員を目指します。



●受講生の声

●求められる職員の能力のうち、広報広聴能力の向上はすぐに取り組めると思いました。

●印象に残る内容がとて多く今後活用していくのが楽しみです。

●採用年次の近い職員どうし交流が出来、良い刺激になりました。

職員全員が
政策形成の
担い手だ

「現在の仕事において
政策に携わっている人？」

講師のその問いから
始まりました

「せ、政策・・・？」

挙手をためらいました

しかし、この研修で

意識が変わりました

今は自信を持って言えます

企画立案部署だけでなく

日々市民へ寄り添い

業務遂行している私たちも

総合計画に基づき

政策を実行する

まさに政策形成の一員だ!

うるま市役所
職員課 人材育成係

令和4年10月14日発行

令和4年度 監督者合同研修(三市合同) 実施要項

- 1 ねらい : 監督者になると、自分自身の能力だけではなく、部下の能力を惹き出す能力が重要となるため、他力を活かして、最大限の生産性を高める関わり方をすぐに実践できる具体的なOJTの事例も紹介しながらお伝えします。
また、リーダーに必要なマネジメントの概念だけでなく、すぐに実践できる具体的な事例も紹介しながら実践力を高めます。
さらに、研修を受けた後、行動につながるようアクションプランを作成し、行動促進につなげます。
- 2 目標 : ・リーダーとしての心得や知っておきたい大切なことを確認する
・自身の生産性を高める働き方を確認する
・働く意義と仕事の価値を高める関わり方を意識する
- 3 研修対象 : 係長級の職員(各市10名 合計30名)
- 4 研修期間 : 令和4年8月5日(金)9:30~17:00 (9:00集合、会場設営)
- 5 研修会場 : あまわりパーク
- 6 研修講師 : 外部講師

8/5(金)			
テーマ	内容	テーマ	内容
オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> ■研修の目的 ■研修内容の確認 ■研修のマインドセット 	オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> ■研修の目的 ■研修のマインドセット ■前日の研修内容の復習
仕事の価値を高める	<ul style="list-style-type: none"> ■働くとは・・・ ■仕事とは・・・ ■仕事の価値を高める 	リーダーに求められる役割と期待	<ul style="list-style-type: none"> ■リーダーに求められる役割とは・・・ ■結果につながる方程式 ■リーダーに必要な2つのマネジメントスタイル
仕事の質を高める	<ul style="list-style-type: none"> ■仕事の質を高める3つのポイント 		<ul style="list-style-type: none"> ■リーダーシップの公式
最高のチームづくり	<ul style="list-style-type: none"> ■チームとグループの違い ■良いチームの共通点 ■長所と短所の活かし方 	信頼が育まれるコミュニケーションの秘訣	<ul style="list-style-type: none"> ■コミュニケーションの本質 ■コミュニケーションの在り方 ■人間関係が良好な人の共通点
Action Plan作成	<ul style="list-style-type: none"> ■具体的な行動計画 <p>※ただ研修を受けるだけでは効果は半減します!今後のAction Plan作成まで行い、成果につなげます</p>	自立型人材育成の秘訣	<ul style="list-style-type: none"> ■人材育成の本質 ■トレーナーとコーチの違い ■トレーニングの4STEP
		Action Plan作成	<ul style="list-style-type: none"> ■具体的な行動計画 <p>※ただ研修を受けるだけでは効果は半減します!今後のAction Plan作成まで行い、成果につなげます</p>

係長研修 (三市合同研修)

【 職員研修の現場から ～三市合同開催 監督者研修～ 】



(外部講師)

アイコンタクト < ハートコンタクト

部下の育成は、一日にしてはならず、日々の積み重ねで成るもの、まさに凡事徹底。だからこそ、いつも相手にハート(心臓部位)を向け、つまり体ごと話し手に向け、対話するのが大切。上司部下含めた仕事仲間に興味関心を持ち、向き合う。丁寧に誠実なコミュニケーションで関係性を築き、チームで仕事をする事の重要性を改めて学び直すことができました。



●久しぶりの係長級の集合研修!

新型コロナの影響で、昨年度はやむを得ずオンライン形式に代え実施しました。今年度は久しぶりの集合研修!業務以外ではなかなか繋がるのが難しいメンバーと共に、有意義な交流を持ちながら研修を進めることができました。参加した職員は「当事者意識」を持って受講していたため、積極的な挙手・活発な発言も多く見られました。



●受講した職員から感想を聞いてみました(研修アンケートから一部抜粋)

- 是非、全職員を対象に受講してもらいたいと感じました。
- リーダーの「在り方」について、詳しく実践的なスキルを学ぶことができました。
- 仕事だけではなく、私生活も充実させるための共通した考え方や手法を学べる内容。

人材育成の一步

まずは自身が

成長する姿を

見せることから

組織目標・予算管理

事業運営・議会答弁

多くの部下の育成を

担い奔走する日々...

日々悩むこともありますが

仲間にも頼りつつ

係を導きます

当たり前を当たり前

と思わずに

“ありがとう”の気持ちを

大切にします

うるま市役所
職員課 人材育成係
令和4年8月5日発行

スーパーベテラン世代職員研修

【 職員研修の現場から ～59歳60歳対象研修～ 】

●中村正人市長による激励メッセージ

「皆さんが培ってきた知識や経験は、うるま市の“財産”です」
これまで長きに渡り積み重ねてきた行政マンとしての知識や経験は、財産であり、これからのうるま市を率いていく若き世代への継承にご尽力いただきたい！中村市長の熱いメッセージは、参加者の心に響きました。



●スーパーベテラン世代職員のミッション再確認(佐久川篤副市長)



「著しく変化する社会情勢」「うるま市の現状と課題」

市政に触れながら、ベテラン世代の職員に、期待を伝えていただきました。担当部署以外の市政に関する情報を共有する機会はなかなかないものです。今後のうるま市の方向性を認識し、改めてベテラン層としての「役割」に向き合うことができました。また一足先に再任用として活躍しているロールモデル(先輩のエピソード)をご紹介いただき、見習いたい先輩像を共有しました。

●あなたの「これまで」と「これから」(外部講師)

～「次」につなげていくために考えたいこと～

ワールドカフェスタイルで自由な意見交換の中、「後輩たちに伝えたいコト・後輩たちから学びたいコト」をシェアリングしました。相互に意見



を交わしながらそれぞれの積み重ねてきたキャリアの棚卸しを行う中、同年代メンバーからの新たな気づきが数多く

ありました。多様な職種・職位を超えた「うるま市役所に勤める仲間としての交流」は、日頃なかなか設ける機会がなく、「研修」というプラットフォームだからこそ実現できた貴重な機会になりました。



60歳の再スタート

心の準備は

整っていますか

「研修っていつぶりだろう」

「研修=若い職員」

「今さら、研修って・・・」

様々な声がありました

しかし、いざ始めると

同窓会のような感覚

同年メンバーからの刺激

キャリアの振り返り

新たな気づきも

多々ありました

新たな役割を認識し

60歳の再スタートへ向け

気合を入れ直しました

うるま市役所
職員課 人材育成係

令和5年3月13日発行

令和5年度 うるま市職員研修計画

令和4年11月発行

発行 総務部 職員課 人材育成係

沖縄県うるま市みどり町1-1-1

問い合わせ 098-973-5251