

個別職場研修実施方針

平成18年7月1日制定

平成28年4月1日改正

令和4年4月1日改正

(趣旨)

第1条 職員の分限に関する要綱（以下「要綱」という。）第6条第1項の規定による改善措置（以下「改善措置」という。）および要綱第17条第1項の規定による矯正措置（以下「矯正措置」という。）は、この方針の定めるところにより、当該職員の職場内において行う研修（以下「個別職場研修」という。）により実施するものとする。

(定義)

第2条 この方針において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 研修対象職員 要綱の規定に基づき改善措置または矯正措置の適用を受ける職員
- (2) 研修管理者 個別職場研修の企画立案、進行管理および研修対象職員への指導等を行う職員として主管長が指定する管理職員
- (3) 指導員 第6条の規定による研修計画に基づき、研修管理者の指揮の下、研修対象職員に対する指導等を行う職員として主管長が指定する職員

(主管長等の責務)

第3条 主管長、研修管理者、指導員および所属職員は、個別職場研修の実施に当たっては、当該研修の目的、研修計画に定める到達目標および指導方法等についての認識を共有し、それぞれが連携を図りながら、研修対象職員への指導等を行うものとする。

(研修対象職員の義務)

第4条 研修対象職員は、個別職場研修が本来の業務であり、上司の命令、指示に忠実に従う義務があることを自覚し、主管長、研修管理者および指導員の指導、指示等に誠実に従い、個別職場研修の目標を達

成するよう努力しなければならない。

- 2 研修対象職員は、研修期間中および研修終了後において、当該研修の成果を職務に反映しなければならない。
- 3 研修対象職員は、研修管理者等から報告書の提出等を求められた場合は、速やかに提出しなければならない。

(研修管理者等の指定)

第5条 主管長は、改善措置または矯正措置の適用を決定した職員の個別職場研修を実施するため、研修管理者および指導員を指定するものとする。

(研修計画)

第6条 研修管理者は、総務部人事課長と協議の上、別記第1号様式の個別職場研修計画書により研修計画を策定し、当該研修対象職員ならびに指導員および所属職員に対し、当該研修計画に定めた業務内容、達成すべき目標および指導方法等について説明しなければならない。

- 2 個別職場研修は、その期間を2期に区分して行うものとし、第1期の研修は、研修対象職員の抱える課題の改善および矯正に重点を置き、第2期の研修は、研修対象職員の職に応じた職務遂行能力の向上に重点を置くものとする。
- 3 研修管理者は、第1項の研修計画の策定においては、研修期間中に当該研修対象職員に担当させる業務の内容および達成すべき目標について、当該研修対象職員の人事評価における業務目標との整合を図るよう調整しなければならない。

(勤務実績不良職員の個別職場研修)

第7条 改善措置として実施する個別職場研修は、原則として、1月1日または7月1日を始期とし、第1期については3か月、第2期については6か月の期間を定めて行うものとする。

- 2 研修管理者は、研修対象職員の職務の遂行状況等を的確に把握し、別記第2号様式の個別職場研修実施状況等記録票により記録しなければならない。
- 3 研修管理者は、第1項の個別職場研修の実施状況等について、月ご

とに別記第3号様式の個別職場研修実施状況等報告書を作成し、前項の記録票を添えて主管長に報告しなければならない。

- 4 主管長は、前項の報告があったときは、その写しを総務部長に提出しなければならない。

(適格性欠如職員の個別職場研修)

第8条 矯正措置として実施する個別職場研修は、第1期および第2期について、それぞれ3か月の期間を定めて行うものとする。ただし、第2期の研修は、第1期の研修結果が良好な場合に限り実施するものとする。

- 2 前条第2項から第4項までの規定は、矯正措置として実施する個別職場研修について準用する。

- 3 研修管理者は、第1項の個別職場研修の結果について、第1期および第2期それぞれの研修期間の終了後速やかに、別記第4号様式の個別職場研修(矯正措置)結果報告書を作成し、主管長に報告しなければならない。

- 4 主管長は、前項の報告書の提出があったときは、当該研修対象職員の問題行動等の改善または是正の状況について所見を記入の上、速やかに当該報告書を総務部長に提出しなければならない。

(個別職場研修の期間の延長)

第9条 主管長は、前条第3項の規定による研修結果の報告を踏まえ、必要があると認めるときは、前条第1項の個別職場研修の第1期および第2期の研修期間をそれぞれ1回、3か月を限度として延長することができる。

(個別職場研修の中止)

第10条 主管長は、第7条第1項の個別職場研修の期間中に、当該研修対象職員的能力評価および業績評価(任命権者が定めるところにより最終評価として決定されたものに限る。)の総合評語が最下位以外の段階となったときは、当該個別職場研修を中止し、その旨を総務部長を経由して函館市職員適格性審査委員会に報告するものとする。

- 2 主管長は、第7条第1項の個別職場研修の期間中に、当該研修対象

職員（当該個別職場研修における第2期の研修を4か月以上実施した者に限る。）が心身の故障により連続する30日以上の期間にわたり休務するときは、総務部長と協議の上、当該個別職場研修を中止することができる。

- 3 主管長は、第8条第3項の規定による研修結果の報告を踏まえ、当該研修対象職員の問題行動等について改善または是正が認められないときは、総務部長と協議の上、当該個別職場研修を中止することができる。

（個別職場研修の中断および再開）

第11条 主管長は、研修対象職員（前条第2項の規定に該当する者を除く。）が心身の故障により連続する30日以上の期間にわたり休務するときは、総務部長と協議の上、当該個別職場研修を中断することができる。

- 2 主管長は、前項の規定により個別職場研修を中断した場合において、当該研修対象職員が職務に復帰したときは、当該個別職場研修を再開するものとする。
- 3 前項の規定により第7条第1項の個別職場研修を再開する場合において、当該研修対象職員が当該個別職場研修における第1期の研修を2か月以上実施しているときは、第2期の研修から再開するものとする。
- 4 前項の規定により第2期の研修を再開する場合において、当該個別職場研修の再開の日から当該再開の日後における最初の人事評価の評価期日の前日までの期間が4か月以上あるときは、第7条第1項の規定にかかわらず、当該4か月以上の期間をもって第2期の研修期間とする。

個別職場研修計画書（第 期分）

研修対象職員の所属・職・氏名		
研修区分	<input type="checkbox"/> 職員の分限に関する要綱第6条第1項の規定に基づく改善措置 <input type="checkbox"/> 職員の分限に関する要綱第17条第1項の規定に基づく矯正措置	
研修期間	第1期： 年 月 日から 年 月 日まで （延長の場合： 年 月 日から 年 月 日まで）	
	第2期： 年 月 日から 年 月 日まで （延長の場合： 年 月 日から 年 月 日まで）	
研修管理者の所属・職・氏名		
指導員の所属・職・氏名		

業務内容	達成すべき目標	指導方法	スケジュール

個別職場研修実施状況等報告書

（ 年 月 日～ 年 月 日）

研修対象職員の所属・職・氏名	
研修区分	<input type="checkbox"/> 職員の分限に関する要綱第6条第1項の規定に基づく改善措置 <input type="checkbox"/> 職員の分限に関する要綱第17条第1項の規定に基づく矯正措置
研修期間	第1期： 年 月 日から 年 月 日まで （延長の場合： 年 月 日から 年 月 日まで）
	第2期： 年 月 日から 年 月 日まで （延長の場合： 年 月 日から 年 月 日まで）
研修管理者の所属・職・氏名	
指導員の所属・職・氏名	

出勤状況	
指導等の状況	
担当業務の遂行状況	
勤務態度等	
その他特記事項	
研修管理者の所見	職・氏名

個別職場研修（矯正措置）結果報告書（第 期分）

研修対象職員の所属・職・氏名		
研修区分	職員の分限に関する要綱第17条第1項の規定に基づく矯正措置	
研修期間	第1期： 年 月 日から 年 月 日まで (延長の場合： 年 月 日から 年 月 日まで)	
	第2期： 年 月 日から 年 月 日まで (延長の場合： 年 月 日から 年 月 日まで)	
研修管理者の所属・職・氏名		
指導員の所属・職・氏名		

1 勤務状況

項目	評価			評価内容，理由等
	著しく不良	不良	良好	
出退勤	1	2	3	
勤務態度	1	2	3	
表情等	1	2	3	
コミュニケーション	1	2	3	
規律	1	2	3	

2 資質・能力

項目	評価			評価内容，理由等
	著しく不良	不良	良好	
自律性	1	2	3	
積極性	1	2	3	
判断力	1	2	3	
責任感	1	2	3	
協調性	1	2	3	

3 業務目標達成度

業務内容	達成すべき目標	評 価			評価内容，理由等
		著しく 不良	不良	良好	
		1	2	3	
		1	2	3	
		1	2	3	
		1	2	3	
		1	2	3	

4 総合評価

評 価			評価内容，理由等
著しく 不良	不良	良好	
1	2	3	

【主管長の所見】

職・氏名