

市町村職員研修基本計画

〔平成30年度～令和4年度〕

公益財団法人宮崎縣市町村振興協会
宮崎縣市町村職員研修センター

1 はじめに

少子高齢化・人口減少社会の本格的な到来、住民の価値観の多様化、環境に対する関心の高まり、あるいは、社会のグローバル化や情報化など、社会経済情勢が大きく変化し、市町村等を取り巻く環境もより一層厳しさを増しており、これらがもたらす様々な問題に対応するためには、自らの創意工夫による行政運営が求められています。

また、平成26年4月には「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」が成立し、能力及び実績に基づく人事管理の徹底が規定され、能力本位の任用制度の確立、人事評価制度の導入及び分限事由の明確化が求められることになりました。

更に、政府は、地方の人口減少問題を主要政策課題として位置づけ、平成26年11月に「まち・ひと・しごと創生法」と「地域再生法の一部を改正する法律」を成立させ、12月には地方創生に向けた「長期ビジョン」と「総合戦略」を閣議決定しました。これにより、全国の都道府県及び市町村は、「地方人口ビジョン」及び「地方版総合戦略」を策定し、国・地方を挙げて地方創生に取り組んでいます。

このように、様々な制度改革が進む中、職員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、地域の政策課題や住民の多様化・複雑化するニーズに的確かつ柔軟に対応していくためには、市町村行政を担う職員の資質や能力の一層の向上が、これまで以上に求められています。

このため、知識を習得するだけでなく、研修機会の多様化や研修レベルの向上、研修内容の充実等を図りながら、研修に参加する職員自らが、意欲と能力を能動的に築きあげることのできる、集合研修の提供が重要不可欠となってきました。

当研修センターでは、このような状況を踏まえ、平成30年度から令和4年度までの5年間を実施期間とする「市町村職員研修基本計画」を策定し、人材育成に努めます。

2 基本方針

(1) これからの時代を担う人材の育成支援

OJT (on-the-job training 職場研修) の活性化等組織的に人材育成を促進する職場風土の醸成を目指し、市町村等職員の資質向上と能力開発を促すことで、住民福祉の増進及び地域の振興発展に資することを目的とし、各市町村等の人材育成基本方針等との連携を保ちながら、人材の育成に効果を発揮できるよう研修を企画・実施します。

(2) 時代に即した研修科目の創設や効果的な研修技法の導入

常に変化し続ける社会に的確に対応するため、時代の要求するスキル・知識を習得できる質の高い研修、各職務に必要な専門性の高い研修、グローバルな感覚を醸成できる研修科目を創設します。また、研修科目の選定にあたっては、市町村等のニーズを把握し、研修検討委員会や幹事会などで検討を行いながら、取組み方針を決定していきます。

(3) 受講しやすい研修環境の整備

市町村等職員が主体的に参加できる魅力的な研修科目を盛り込むとともに、参加しやすい日程の設定や遠隔地の職員が受講しやすくなるよう、研修環境の整備に努めます。

(4) 指導者育成研修の強化

市町村等が実施する研修の水準を向上させるため、内部講師の育成及びサポートを主眼とした研修を強化します。

3 市町村職員研修センターの役割

当研修センターが実施する研修と市町村等が実施する研修は相互補完の関係にあるため、できるだけ競合、重複を避けるよう研修機能を分担し、集合研修所としての利点を生かすことで研修の効果が最大限に発揮できるよう努めます。

(1) 専門性が高く実践的な研修の充実

- ① より高度なあるいは専門的で、幅広い知識の習得を目指した研修体系を構築し、各市町村等がそれぞれの人材育成基本方針等に沿って主体的に選択できるよう多様な研修を提供します。
- ② 高い研修効果を得るため、受講者の参加意欲や学習意欲を引き出す工夫を行うとともに、より実務に即した実践的な研修を提供します。

(2) 職員間のネットワークの形成

他市町村等の職員との交流や情報交換を行うことにより、日常業務では得がたい人脈づくりや、市町村間の連携を一層緊密にするための広域的なネットワーク形成の場を提供します。

(3) 市町村等における人材育成の補完

市町村等の独自研修を補完するための研修（出前研修、ブロック研修、ひとづくり助成金など）の実施はもとより、市町村等の人材育成を補完するために、人材育成に関する情報を発信・提供します。

(4) 研修科目及び研修技法の調査

常に変化し続ける社会に的確に対応するため、時代を先取りした研修科目の創設や研修効果を高めるための効果的な研修技法等の調査を行います。

4 職員に求められる能力と研修体系

採用から退職までの在職期間にあって、それぞれの勤務年数や職務階層に応じ、その段階毎に特に必要となる能力を習得できるよう次の研修を実施します。

- ① 一般研修（階層別研修）
- ② 選択研修（能力開発研修）
- ③ 専門実務研修
- ④ 指導者育成研修

【研修の取組み方針】

（１）一般研修（階層別研修）

一般研修については、一般職員研修と管理者等の新任研修を主体とし、階層別研修を効率的に実施します。各階層においては、必要とされる知識・技能の習得を図るため、幅広い研修科目を段階的に設定します。

（２）選択研修（能力開発研修）

選択研修は、管理能力、政策形成能力、法務能力、業務遂行能力、意識改革など種々の能力向上を図るため、必要な科目を個別に選択できるよう次のように設定します。

- ① 管理能力研修は、組織が目的に沿って的確に機能するために必要な「自己管理能力」「業務管理能力」「人事管理能力」の向上を図る研修とします。
- ② 政策形成能力研修は、政策課題の提起、企画立案、実施、評価を主体的に行える能力や、社会情勢の変化を敏感に捉える分析力や洞察力の向上を図る研修とします。
- ③ 法務能力研修は、住民への法令に基づく明確な説明や、業務における法的根拠の把握、法令の制定・改廃等それぞれに対応できる能力の向上を図る研修とします。
- ④ 業務遂行能力研修は、業務を着実かつ円滑に遂行し、行政サービスや住民の満足度を高めるための能力の向上を図る研修とします。
- ⑤ 意識改革研修は、職員が常に住民の立場に立って物事を考え、前例踏襲ではなく、新しい意識や発想のもと的確に業務の遂行や課題解決に対応できる能力の向上を図る研修とします。

（３）専門実務研修

専門実務研修は、職務遂行に必要な専門的知識や技能の向上を図るため、主にその事務に従事する者を対象に各種専門実務研修として実施します。

（４）指導者育成研修

指導者育成研修は、各市町村等が自ら研修を企画・実施できるよう各種指導者の育成を目的として実施します。