

市町村職員研修基本計画

〔令和5年度～令和9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

令和2年1月に初めて国内でも確認された新型コロナウイルス感染症は、これまでに類を見ない速さでまん延し、当研修センターでも令和2年度から3年度にかけては、多くの研修が中止や延期を余儀なくされるなど、社会に大きな影響を与えてきました。

そのため、感染拡大防止を目的としてオンライン会議やテレワークなどの導入が進み、当研修センターにおいてもオンライン研修を導入し、運用を進めているところです。

このようにコロナ禍を契機にデジタル化が加速し、令和3年9月に国がデジタル庁を設置するなど、地方自治体においてもDX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進が求められています。

加えて政府は、国連サミットで採択された「誰一人取り残さない持続可能な開発目標」（SDGs）の達成に向けて設置したSDGs推進本部において、率先して取り組む体制を整え、コロナ禍における対策についてもSDGsに関する施策を実施しています。地方自治体でも、少子高齢化に歯止めをかけ、地域の人口減少と地域経済の縮小を克服し、将来にわたって成長力を確保することを目指す地方創生SDGsなど、多岐にわたる取り組みを進めているところです。

一方、地方公務員法の一部を改正する法律が令和3年6月に成立し、令和5年度から定年年齢が段階的に65歳に引き上げられることになり、60歳以降も働く職員が増加していくことが見込まれます。このような中、地方自治体にとって複雑高度化する行政課題への的確な対応等にあたり、高齢期職員の豊富な知識、技術、経験等を最大限活用することが重要な課題となっています。

当研修センターでは、このような状況を踏まえ令和5年度から令和9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、人材育成に努めてまいります。

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を醸成し、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、各市町村等の人材育成基本方針や研修担当部門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な研修を企画・実施します。

(2) 時代に即した研修科目の設定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、多角的な視野を養成できる研修科目を設定します。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、参加しやすい日程やオンライン研修の設定、及びスマートフォン等を用いたアンケート回答の導入など遠隔地の職員が受講しやすい研修環境の整備に努めます。

また、状況に応じた感染症の予防対策に努めるなど、安心安全な研修環境を保持するほか、障がいのある受講者等へも合理的な配慮を行った研修機会の提供を行います。

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。

また、県職員との相互の意見や情報の交換を通じた研修効果の向上を図るため、宮崎県自治学院との共催で合同研修を実施します。

(1) 専門性が高く実践的な研修の充実

- ① 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、ひとつくり助成金など）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設定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・高齢期職員研修と管理者等の新任研修を主体とし、階層に応じた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。
また、海外の優れた施策、事例及び文化を学び同時に国際的な感覚と広い視野を得ることで、県内市町村の施策展開に資することを目的として海外派遣研修を行います。
- 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、職員が住民から信頼される組織を作り上げるとともに、仕事への向き合い方や、他の職員との関係を考え、職員一人ひとりが生き生きとした働きやすい職場環境を整備するための資質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、各市町村等の人材育成担当者の資質向上を目的として実施します。