

令和4年度市町村職員研修方針

1 研修方針等

(1) 研修方針

令和4年度においては、「自治研修センター研修基本方針」のもと、下記の事項を重点に、変化する社会経済情勢に対応し、自立的で持続可能な自治体運営に求められる資質や能力を備えた人材の育成を図ることとし、令和3年度と同様に、下記の「研修実施の方法等」により、原則、日帰り通所で研修を実施する。

(重点事項)

- ① 公務員への信頼の確保が、住民の協力を引き出しながら行政を円滑に進めていくために不可欠であることを認識し、公務員としての高い倫理観と責任感を備え持つ職員を育成する。
- ② 新たな行政課題にも対応した幅広い専門的知識や技能を習得させるとともに、職務遂行に必要とされる基本的態度及び判断力、問題解決能力を養成する。
- ③ 社会情勢の変化や多様化する住民ニーズに対応した施策を効果的かつ効率的に展開していくため、政策形成能力、政策執行能力などの向上を図る。
また、住民協働などの視点からの政策形成能力も引き続き育成する。
- ④ 厳しい財政状況の中でコスト意識を持ちながら、住民ニーズに応えた行政を積極的に推進していくため、行政の担い手としての意識改革と経営感覚の醸成を図る。

(研修実施の方法等)

- ① 令和3年度に引き続き「新しい生活様式」を取り入れた研修とする。
- ② 多発する台風などの自然災害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、研修の中止や延期なども想定されるので、新型コロナウイルス感染症の収束の見通しがつくまでは、研修日程を柔軟に対応できるよう年間計画に余裕を設けることとする。

(2) 研修体系

研修は、「一般研修（階層別研修）」、「特別研修」、「市町村研修支援事業」の3つの体系により実施する。

① 一般研修（階層別研修）

一般研修では、各階層の職員に必要とされる能力に的を絞った研修科目を設定する。

また、研修効果を高めるため、同じ年代や同じ職階級の職員と一緒に学ぶことで、新たな気づきや刺激を得られるよう研修科目に演習形式などを引き続き取り入れて行う。

② 特別研修

特別研修では、自ら進んで能力開発が行えるように多種多様な研修講座を企画し、選択の幅を広げて参加しやすくすることで職員の資質向上や能力開発に努める。

③ 市町村研修支援事業

ア 人権啓発研修支援事業

市町村が、職員を対象とした人権啓発研修を計画的に実施できるよう講師派遣旅費を全額負担する。

イ 窓口サービスステップアップ研修支援事業

市町村が職場単位で改善策を検討し実践する「窓口サービスステップアップ研修」の実施を推進し、もって県内市町村職員の接遇能力や管理監督者の指導能力の向上、さらには職場研修による能力育成の風土の醸成を図るため、当該研修に係る講師費用（報償費及び旅費）の一部を助成する。

2 前年度からの主な変更点

1 特別研修

(1) 「若手職員能力向上研修」(リーダー育成研修〔県単独〕)の実施【新規】

複雑・多様化する行政需要に適確に対応し、組織力の向上を図るためには、職員一人ひとりの資質を高め、職場全体の業務遂行能力の向上を図る必要があり、中でも、若手職員の資質向上については、特に重要であると考えられる。

このため、若手職員が自ら考えて課題を見つけ、主体的に業務に取り組めるよう新たに実施する。

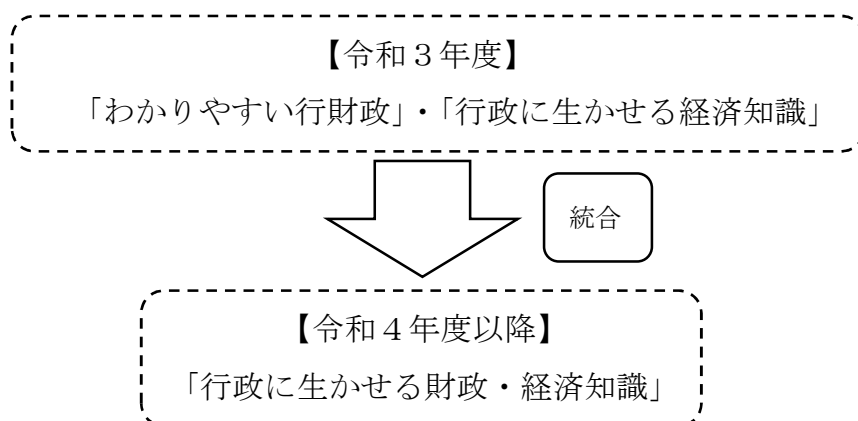
(2) 研修講座の廃止及び隔年実施

研修の効率化を図るため、受講者が少ない研修講座や類似する研修講座を廃止又は隔年で実施する。

研修講座名	3年度	4年度	5年度
政策法務	○	(廃止)	
ニュー・パブリック・マネジメント	○	○	(休止)
自治体経営力向上	○	(休止)	○
マーケティング手法による政策形成	○	○	(休止)
政策形成能力向上	○	(休止)	○

(3) 研修講座の統合

2つの研修講座を関連づけることで、双方の理解がより一層深まり、内容の充実につながると考えられることから、研修講座を統合する。



(4) 研修期間の変更

研修内容を実践的な内容に集約し、職員が参加しやすい1日研修に変更する。

- ・「身に着きたい接遇実践」 2日→1日

(5) 研修組数及び講座名の変更

受講者数の実績に応じて組数を変更し、研修内容がわかりやすいように講座名を変更する。

- ・「人事評価」 → 「公正な人事評価のために」
- ・組数 2組→1組

(6) 受講対象者の変更

研修内容が職員のキャリアを基に進めていくことから、ある程度のキャリアを積んだ者を対象者にする。

- ・「キャリアデザイン」

受講を希望する職員 → 採用後7年以上の職員（原則30歳以上）