

大分県市町村職員研修 第4次 研修基本方針 概要

◆ 策定にあたっての背景

市町村を取り巻く状況

- ◎ 頻発する自然災害・感染症の拡大 ⇒ 熊本地震、九州北部豪雨、令和2年7月豪雨、新型コロナウイルス
- ◎ ダイバーシティ推進・働き方改革 ⇒ 働き方改革関連法、女性活躍推進法、障害者雇用促進法、ICT・RPA利活用

受講者等の推移

センター設立、第3次研修基本方針実施を経て、受講者数は安定。
 その後は、計画的な研修実施により、多様な受講機会を提供。

- ① 県との合同研修を継続
- ② 社会情勢や、市町村のニーズを反映した新規研修を実施

研修に対する市町村のニーズ

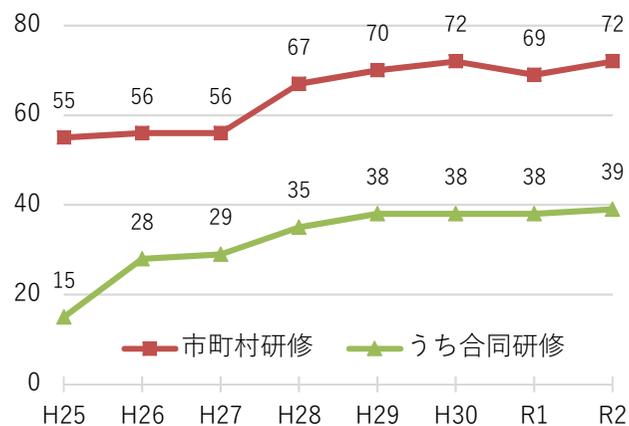
人材育成で重点をおきたいこと

- 住民ニーズへの対応力
- 意識改革・資質向上
- 職務能力の向上
- 研修効果の持続性

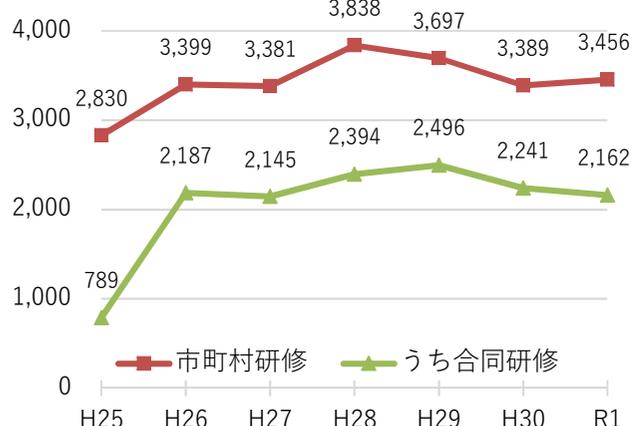
センター研修で取組むべき項目

- ◆ 資質・姿勢
 - 行政のプロとしての職業意識
 - 市民志向意識
 - 倫理観と遵法意識
 - コスト意識
- ◆ 能力
 - 専門実務能力
 - コミュニケーション能力
 - 課題発見・課題解決能力
 - 政策形成（企画・立案）能力

研修数の推移



受講者数の推移



◆これからの研修

基本理念と重点項目

変化に対応し、住民視点で行動する職員の育成・支援

新しい政策課題への対応

住民のニーズに応え、地域の課題に迅速かつ柔軟に対応できる人材の育成

めまぐるしく変化する社会情勢に対応すべく、地域の課題を認識し、迅速かつ柔軟に解決する能力の向上を図る。

重点項目
(関連研修等)

- ◎地域政策スクール、地域づくり交流塾
- ◎政策形成入門研修、
情報収集・分析力向上研修 (ほか)
- ◎派遣研修 (JAMP、NOMAほか)
- ◎ICT研修等

公務マインド

公務マインド (公務員としての自覚・責任感・意欲)の向上

公務員として高い使命感、倫理観を持ち、課題に対し主体的に取り組む姿勢の涵養を図る。

重点項目
(関連研修等)

- ◎階層別研修
(各階層に適時なカリキュラム)
- ◎コーチング研修 I・II
- ◎講師養成研修
(接遇、公務員倫理ほか)

コミュニケーション能力

様々な場面で、適切な説明、関係性の構築ができる能力の獲得

住民サービスの向上はもとより、職場内、他団体、事業者等と良好な関係を築き業務を円滑に進める対人関係スキルの獲得を図る。

重点項目
(関連研修等)

- ◎ハードクレーム対応研修、
説明力強化研修、
部下・後輩育成研修 (ほか)
- ◎県との合同研修による職員間交流

実施方針

①時代の動きを反映した研修

社会の動きに呼応した研修や、災害や感染症発生時にも力を発揮できる、柔軟性のある人材育成を図る研修の実施

②研修規模の最適化

市町村のニーズを把握し、受講実績に基づき、定員の見直しや、人数規模に応じた研修体系の構築などによる研修効率の向上

③各団体の職員構成に対応可能な階層別研修

市町村ごとに異なる職員構成や昇任制度に柔軟に対応できる、担っている役割に応じた対象者とカリキュラムを設定し、全ての市町村が適時に受講できる階層別研修の実施

④研修効果の持続性

研修が一過性に終わらないための取組

- ・研修アンケート
(研修前目標確認・研修後振り返り)
- ・職場でのフィードバック、活用
- ・フォローアップ調査
(職場での活用状況等の確認)
- ・職員間交流によるネットワーク構築

⑤参加しやすい研修体制

職員が参加しやすい研修システムの確立による、研修機会の多様化

- ・センターから離れた地区での開催
- ・研修生の実状に配慮した時間設定
- ・育休職員への託児サービスの提供
- ・派遣研修、通信講座
- ・リモート研修の取組

⑥市町村との連携強化

センター研修と、市町村独自研修の連携強化

- ・市町村独自研修充実のための助成
- ・細やかな市町村ニーズの把握
- ・市町村間の情報交換の場を提供

基本理念

◆市町村とセンターの役割

職員の人材育成は、職場で行うOJT、市町村の独自研修とセンター研修によるOFF-JT、個人で行う自学からなり、これらは相互補完の関係にあり研修形態が一体的に行われることで研修効果が発揮されます。このため、市町村とセンターが実施する研修は、できるだけ競合、重複を避けるよう研修機能を分担するとともに、講義の目的が集合研修と独自研修のどちらに馴染むものなのかを検討し、連携・協力を進めます。

