

大分県市町村職員研修 第3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

- ◎地方創生の推進⇒日本創成会議「消滅可能性都市リスト」「まち・ひと・しごと創生本部」
- ◎地方行財政を巡る制度改革⇒広域連携制度、人事評価制度の導入、地方公会計の整備促進

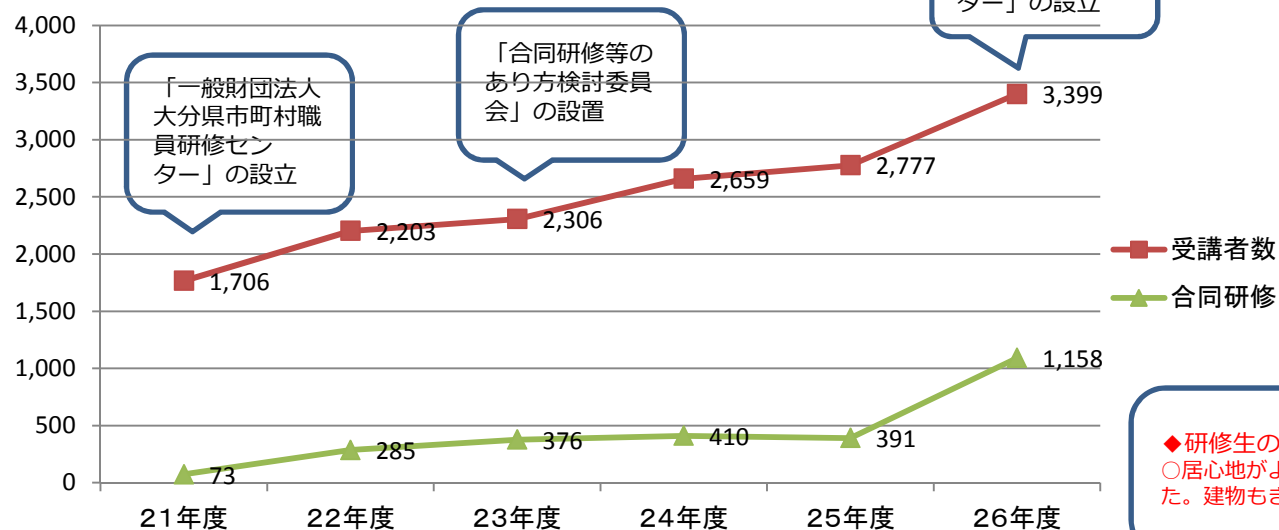
受講者等の推移

- 5年間で定員、受講者数とも**倍増**。合同研修は**15倍**。
- ①「中堅職員研修」を平成22年度からスタート
 - ②平成26年度から階層別研修への大分市職員の参加
 - ③センター設立に伴う県との合同研修の増加

研修に対するニーズ

- ①人材育成方針（職員像）
住民の視点にたつ職員
積極的にチャレンジする職員
- ②首長アンケート
◎人材育成で重点をおきたいこと
⇒政策形成能力の向上、主体的に課題を発見し探求解決する能力
◎センターに対する期待
⇒他自治体とのネットワークづくり
◎資質・姿勢
⇒行政のプロとしての職業意識、市民志向意識
◎能力
⇒政策形成能力、課題発見・課題解決能力

受講者数の推移



◆研修生の声◆

○居心地がよいので、長時間の研修も苦になりませんでした。建物もきれいで、研修環境としては最高だと思います。

◆これからの研修

基本理念と重点項目

地方創生の実現に資する職員の育成支援

新しい政策課題への対応

住民、時代のニーズに応え、新しい政策課題に対応できる研修を推進

人口減少、少子高齢化の進展など大きく変化する社会経済情勢に対応すべく、政策形成能力・組織マネジメント能力の向上を図る。

重点項目
(新規研修)

- ◎ 「地域づくり交流塾」
(旧 自主・連携カレッジ)
- ◎ 「おおいた徴収カレッジ」
- ◎ 「自治体政策のつくり方研修」
- ◎ 「自治体法務検定受検補助」

公務マインド

公務マインド（公務員としての自覚・責任・意欲）の向上を図る研修を推進

公務員として高い使命感、倫理観を持ち、新たな課題に積極的に取り組む意欲、地域に貢献する意欲の醸成を図る。

重点項目
(新規研修)

- ◎ 階層別研修の研修コース単一化
- ◎ 「中堅職員研修Ⅱ」
- ◎ 「コーチング研修」
- ◎ 「人事評価研修Ⅱ」

ネットワーク構築

県と市町村の研修一元化を活かした職員間のネットワークの構築を促進

今後の住民サービスの提供に他市町村や県との連携は必要不可欠なことから、集合研修所として職員間のネットワーク形成強化を図る。

重点項目
(新規研修)

- ◎ 県との合同研修の拡充
- ◎ ランチ交流会、意見交換会の推進
- ◎ 研修実施後の交流持続

◆研修生の声◆

○「この研修で一緒だった」ことが財産であり、このつながりはいつでも活用できます(自主・連携カレッジ)。

実施方針

①時代の動きを反映した研修

地方創生などの国の動きに呼応した研修や、時代の動きを敏感につかみ幅広い視野の涵養を図る研修の実施

②研修ごとの規模の最適化

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中堅職員対象の新たな階層別研修

市町村合併後の職員の年齢構成に対応した、係長級昇任前の中堅職員向け階層別研修の実施

④研修効果を高める工夫

研修が一過性に終わらないための取組

事前課題 ⇒ アンケート（研修前・研修の振り返り・職場での活用） ⇒ 復命書（市町村） ⇒ フォローアップ調査

⑤参加しやすい研修体制

研修に参加しにくい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

部分受講、産休職員の託児環境の整備、派遣研修、通信講座、自治体法務検定受検

⑥独自研修の支援

- ・研修の主体となる市町村の独自研修充実のための助成
- ・講師等の情報提供
- ・市町村間の情報交換の場の提供

基本理念

◆研修生の声◆

○それぞれの自治体が置かれた状況、職場の環境も違うために気づきの視点も違えば発想も違う。普段と違う意見が刺激になった。このような交流を通して、情報交換や事業連携の可能性を模索していきたい。

◆市町村とセンターの連携・協力

職員の人材育成は、職場で行うOJT、市町村が行う独自研修、センターが行う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。

