



おおいたの 地域を担う ひとつくり



「OJIC(オーシック)」とは ○:大分県 J:自治人材 I:育成 C:センター の通称です。

研修効果アップの取り組み

○県職員・市町村職員の連携促進

センターでは、研修一元化を契機に、受講者間のネットワークを広げ、市町村をまたぐ行政課題の解決を円滑にするため、県と市町村の連携・協力を推進する取り組みとして、昨年度から、一部の合同研修において意見交換会（懇親会）を開催しています。

参加状況につきましては、開催時期等の事情により、バラツキはありますが、参加者には大変好評です。今年度も更なる充実を目指していますので、対象講座を受講される方は、意見交換会にも積極的な参加をお願いします。

また、意見交換会への参加が難しい方でも参加しやすいように、今年度から合同研修においてもランチ交流会の開催を予定しています。ネットワークづくりにご活用ください。

【意見交換会対象研修】 ※原則、全員参加

- ①法務能力向上特別実務セミナー（H27.8.4～6）
- ②プレゼンテーション能力向上講座（H27.8.25～26）
- ③管理者の政策講座（H27.8.26）
- ④問題発見・解決能力向上講座（H27.11.11～12）
- ⑤ハードクレーム対応研修（H27.12.17～18）
- ⑥自己管理・タイムマネジメント研修（H28.2.4～5）

【ランチ交流会対象研修】 ※原則、全員参加

- ①図解表現力向上講座（H27.9.1～2）
- ②複式簿記研修（初級）（2班）（H27.9.16）
- ③リスクマネジメント講座Ⅰ（H27.10.5～6）
- ④ファシリテーション講座（H27.10.26～27）
- ⑤政策ディベート実践講座（H27.11.26～27）
- ⑥条例等立案改廃研修（H28.1.14～15）

○研修の改善

研修の改善と研修効果向上のため、今年度から研修アンケートの見直しを行っています。

特に、研修開始前に受講の目的などを記入していただくこととなっていますので、研修開催の通知を受けたら、添付資料等を熟読して、研修のねらい等を十分に理解のうえ、研修に参加してください。

また、一部の研修では、研修効果を確認するため、研修の2～3ヶ月後にフォローアップ調査を実施します。ご協力をお願いします。

【フォローアップ調査対象研修】

- ①企業経営マインド講座（1班）（H27.7.28～29）
- ②地方自治体改革と政策講座（H27.7.31）
- ③リスクマネジメント講座Ⅱ（1班）（H27.8.7）
- ④住民との協働講座（H27.8.20～21）
- ⑤政策立案のためのマーケティング講座（1班）（H27.8.20～21）
- ⑥プレゼンテーション能力向上講座（H27.8.25～26）
- ⑦管理者の政策講座（H27.8.26）
- ⑧図解表現力向上講座（H27.9.1～2）
- ⑨政策形成能力基礎講座（H27.9.8～9）
- ⑩クレーム対応向上講座（1班）（H27.9.9～10）

事務局からのお願い

- センターでは、県に準じて節電対策に取り組んでいます。
- このため、気温や湿度の状況を確認しながら空調管理を行っていますので、ご協力をお願いします。
- なお、体感温度・湿度には個人差がありますので、体調がすぐれない場合は、遠慮なく、事務局へお申し出ください。

県職員研修

県職員研修は、大分県人材育成方針に基づき、新採用職員研修、中堅職研修員等の階層別研修や、選択制のキャリアアップ研修、また、新任班総括研修、新採用職員グループアドバイザー研修等の組織支援研修を行っています。それらの中から、すでに終了した研修の内容をいくつかご紹介します。

～ 新任監督者研修 ～

今年度、新たに係長級に昇任した職員を対象に新任監督者研修を実施しました。この研修では、3日間の中で、「知事講話」をはじめ、今年度オープンした県立美術館を契機として、芸術・文化の振興を通じた地域の活性化を学ぶ「芸術・文化の講座」、「情報公開・個人情報保護」、「公務員倫理・人材育成」、「人権と行政の責務」や「職場のメンタルヘルス」など係長級の職員として必要な知識や能力を身につける講座を実施しました。講座の一部を紹介します。

【県民の声を聴く講座】

第一線で活躍されている県民を講師に迎えた「県民の声を聴く講座」では、国産針葉樹内装材の国内シェアのトップ企業である池見林産工業(株) 代表取締役社長 久津輪 光一 氏を講師に迎え、国内需要の創出や海外輸出戦略の展開などについて講演いただき、受講者からは、「マーケティングの重要性や発想の柔軟さなど、今後の政策立案に携わるうえでとても参考になった」等の感想が多く寄せられました。

【ワークライフバランス】

受講者に子育て中の職員が多いことから、「ワークライフバランス」の講座では、社会保険労務士の篠原 丈司 氏より、ご自身の子育て実践中のエピソードなども交えながら、ワークライフバランスの定義から時間管理の具体的方法までを講義いただき、受講者からは、「自分の人生・目標・計画を見つめ直す良い機会になった」等の感想が多く寄せられました。

なお、篠原氏は、今年度実施される現場対応型研修「タイムマネジメント講座」の講師として、県内9カ所で講義をいただくこととなっていますので、積極的な参加をお待ちしています。



県民の声を聴く講座



ワークライフバランス

～ マネジメント研修（班別日：評価者研修） ～



新任所属長、新任の総務企画監及び受講を希望した統括推進員を対象に、6月24日及び25日にマネジメント研修（班別日）として、評価者研修を実施しました。

この研修は、今年度から実施される人事評価制度の意義を正しく理解し、公平・公正な評価の確立に向けて、目標管理手法や評価を行うに当たっての留意点、職員との面談手法などを学ぶとともに

に、人事評価を活用した部下職員の指導・育成の手法を身につけることを目的に実施したものです。

研修は、各班5～6名のグループに分かれて、一般社団法人日本経営協会の中島一平専任講師による講義と事例演習により進められました。

受講者からは、「制度の目的、趣旨は理解でき、人事評価制度は必要であると思う。」「正確、適正な評価は、事例演習をやってみても、大きくバラツキがあり、難しいと感じた。根拠を明確に、主観を持ち込まず、評価を行っていきたい。」「評価手法や視点、また日々の行動観察などの取り組みで、評価自体の精度や信頼性がかなり高まるという点に気づくことができた。」といった感想が聞けました。

なお、市町村職員研修においては、新任課長級研修①（人事評価）の中で、7月22日に「管理の基本・人事評価」の講座を同一講師で実施するとともに、11月17日に、希望者を対象とした人事評価研修を予定しています。

今後の 主な研修のお知らせ



◆ キャリアプラン研修 (40)
H27.8.4～5、9.3～4

◆ キャリアプラン研修 (30)
H27.8.27～28、9.1～2

◆ キャリアプラン研修(フリー)
H27.9.25

◆ トップマネジメント研修
H27.9.2

◆ 新採用職員研修（後期）
H27.10.14～15（1班）
H27.10.26～27（2班）
H27.11.9～10（3班）

◆ 採用2年目職員研修
H27.10.22（共通日）
H27.10.29～30（1班）
H27.11.11～12（2班）
H27.11.16～17（3班）

市町村職員研修

市町村職員研修は、研修基本方針に基づき、新採用職員研修、中堅職員研修等の基本研修、人事評価研修や税務初任者研修等の職務研修、公務員倫理研修指導者養成研修等の講師養成研修などを行っています。それらの中から、すでに終了した研修の内容をいくつかご紹介します。

～新採用職員研修（前期）～



平成27年度新規採用職員及び平成26年度中途採用職員を対象として、公務員としての自覚と意識の確立を図るとともに、「全体の奉仕者」としての使命感を認識し、併せて職務遂行に必要な基本的な知識、技能及び態度を習得することで、職場への適応能力を養うことを目的に、「新採用職員研修（前期）」を実施しました。

4月7日～9日、4月15日～17日、4月22日～24日の3班に分かれ、それぞれ1班が87名、2班が103名、3班が97名の計287名の新採用職員が参加しました。

別府市の豊泉荘で、2泊3日の合宿形式で行われ、公務員としての基本的な「接遇」や「地方公務員制度」、「公務員倫理」、「職場の人間関係・組織と仕事」、「文書事務」などを学びました。

受講後の研修アンケートでは、

- 「公務員としての自覚や意識が生まれ、責任を持って業務に取り組もうという気持ちが生まれた（公務員倫理）」
- 「多くの人が、様々な思いで自分の地域のために行動していることが分かり、自分もそんな仕事がしたいと思った（講話）」
- 「全体の奉仕者であるという意識を常に持ち続けなくてはならない（地方公務員制度）」
- 「ロールプレイングによる実習で周囲の人からの意見を受けることで、自分の改善点を見出すことができた（接遇）」
- 「毎日、何気なく作成していた文書の重要性に改めて気づいた（文書事務）」
- 「この研修で学んだビジネスマナーを実践し、より高めていきたい（ビジネスマナー）」
- 「仕事を円滑に進めるためのコミュニケーションの重要性を学ぶことができた（職場の人間関係）」
- 「自ら学ぶ姿勢の大切さが分かった（全体）」
- 「各市町村の同期職員と交流ができたことは、これから先のことを考えると、非常に有意義だった（全体）」

などの意見が寄せられました。

この研修を通じて学んだ、公務員として、また人としての「初心」を忘れずに、これからの業務の中で、活用していただきたいと思います。



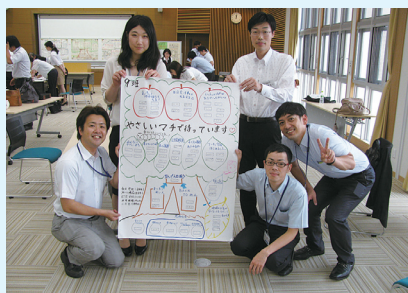
～中堅職員研修～



採用5年目から10年目の職員で係長級に昇任するまでの職員を対象とした研修で、これからの自治体を支える人材である中堅職員がリーダーとして必要なスキルの習得を図ることを目的とした「中堅リーダーシップ」、現在・過去・未来を見つめなおすことで、将来の自分に求める職員像を模索する「キャリアプランニング」、これからの自治体職員に求められている、政策形成能力を育成する「自治体政策のつくり方」の3講座の中から、選択して受講する形で実施しました。

各講座とも、「企業活動シミュレーション」、「キャリアの棚卸し」、「KIT-PT法による意見集約作業」など、グループワークによる実践や発表を通じて、スキルの習得、気づきの場となっただけではなく、市町村の枠を超えたチームワークも生まれ、非常に有意義な研修であったと評価されています。

また、昼食時に、ランチ交流会を実施したことにより、他市町村の職員との交流も深まり、横のつながりができたなどの意見も寄せられました。



今後の 主な研修のお知らせ

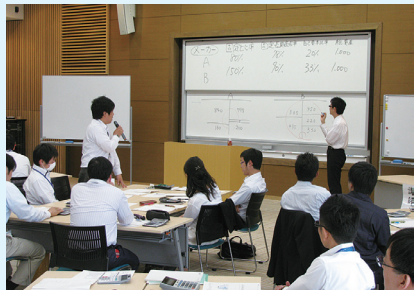
- ◆ 固定資産税事務研修
H27.9.29
- ◆ 契約事務研修（基本）
H27.10.1
- ◆ 新採用職員研修（後期）
H27.10.7～9（1班）
H27.10.14～16（2班）
H27.10.28～30（3班）
- ◆ 幹部セミナー
H27.10.27
- ◆ 法制執務研修
H27.11.5～6
- ◆ 人事評価研修
H27.11.17
- ◆ 公金徴収（私債権等）事務研修
H27.11.19～20
- ◆ 事務処理マニュアル作成研修
H27.11.25



合同研修

今年度の県職員と市町村職員の研修講座はそれぞれ56講座となり、そのうち合同研修も30講座まで拡充し、ともに学ぶ機会がますます増えています。受講者から好評をいただいている講座をピックアップしてご紹介します。

～複式簿記研修（初級・中級）・公会計基礎研修～



地方財政健全化法の成立や新地方公会計制度の導入などにより、県及び県内市町村においても、財政状況の的確な把握や健全な財政状況を維持するための取り組みが求められています。こうした状況に対応すべく、複式簿記及び公会計の基礎知識の習得を図るため、昨年度「複式簿記基礎研修」及び「公会計基礎研修」を県と市町村の合同研修として実施したところ、県から延103名、市町村から延287名、計延390名が参加するほどの好評を得ました。

そこで今年度は、複式簿記及び公会計の基礎知識の習得を目指す「複式簿記研修（初級）」及び「公会計基礎研修」に加え、すでに基礎知識を有した職員が更に専門知識の習得や能力の向上を図ることができるよう、「複式簿記研修（中級）」を新設しました。去る5月20日・21日・22日の第1班の研修では、簿記用語等の説明や

基本的な考え方の講義を行った後、貸借対照表や損益計算書等の財務諸表の作成やグループによる演習を実施しました。この研修では、県から延56名、市町村から延107名、計延163名の職員が参加しましたが、研修後のアンケート調査では、受講者の満足度・理解度ともに高い結果となりました。

第2班の研修は、9月16日・17日・18日に実施する予定にしています。

～地域政策スクール～



政策形成と政策法務について実践的な知識と行動力を育み、地域が真に求める政策を自由かつ自主的に研究する場として、平成16年度から実施しています。

今年度は、県職員10名、市町村職員5名の計15名の職員が、「観光」「農業」「定住促進」の3グループに分かれ、研究・政策形成を行っています。

6月23日・24日はスクール専任講師の九州大学大学院法学研究院の嶋田暁文准教授から「政策作成の基礎」「分権時代の条例論」等政策形成の基礎的な知識や考え方について講義を受けました。

7月7日・8日は安心院町でのグリーンツーリズム導入に初期から関わっている、宇佐市観光まちづくり課の河野課長を講師に迎え県内での実例を学ぶとともに、実際に全員が安心院町で農泊を体験しました。

今後は10月20日の中間発表、1月19日の研究成果発表会に向けて研究を進めていきます。

太田常務の研修雑感 —本格的な研修を前に—

先般、5月28日に理事会、6月30日に評議員会が開催され、昨年度の事業報告、決算等の承認をいただきました。昨年度は、県と市町村が一緒に進めてきた研修施設が完成し、大分県自治人材育成センターが、県と市町村の連携と協働の産物として誕生した年であります。

こうした中、行政を取り巻く環境は、本格的な人口減少社会を迎え、厳しさを増しております。地方自治体も、民間の企業と同様に様々な課題を抱えております。

それらの課題に適切に対処していくには、県と市町村の、一層の連携強化が必要です。研修一元化の2年目となる本年度は、それを着実な歩みにしていきたいと考えております。

また、私は、本年5月1日に常務理事に就任したばかりですが、これまで、各市町村にお邪魔し、市町村長や副市町村長さんという意見交換をする機会がありました。皆さん、「地方の税財源が厳しい中、何とか知恵を絞りながら、行政運営をしていかないといけない」ということで、そのためには、職員の資質向上、人材育成が大事である」と異口同音に言われ、当センターに対する期待の大きさを感じたところです。

私どもも、変化の激しい時代、漫然と例年と同じ研修を準備するのではなく、新しい時代、新しい局面に合わせてその充実に不断に取り組んでいく必要があると痛感した次第です。

ちなみに、当センターでの研修の実施状況ですが、県職員研修については、昨年度54講座を、市町村職員研修は56講座を実施し、県、市町村職員の受講者は7千人に上ります。

特に、平成26年度の県職員、市町村職員の合同研修への参加者は、センター開所前の25年度に比べて6割以上も増加をし、研修一元化について一定の成果を得ることができました。

本年度は、研修一元化の目玉である合同研修について、さらに30講

座まで拡充しております。

こうした中で、先の理事会、評議員会でいただいた主な意見を紹介させていただきます。

まず第一点は、「2年以内に導入されることとされている人事評価制度は、給与の反映が求められており、頑張っている人が報われるような、評価の公正、公平性の確保、また、人材育成にもしっかり繋がっていくことができるような、研修の充実をお願いしたい。」というものです。

二つ目は、「大事なのは、住民に対して、行政がこれから何をしようとしているかということをも十分説明をして、そして、よく広報をし、情報発信をするということ。つまり説明責任が求められる。ともすれば、行政満足、住民不満足みたいな形になる。そうならないように、十分説明したうえで、住民の意見を聴き、それをまた政策に活かしていく、政策形成能力も重要。」というものです。

三つ目は、「職員のネットワークづくりについて、県、市町村の職員が合同研修で、一緒に課題や問題意識を共有して、これから連携してやるという意識を高めるというのは非常に大事ですけど、折角、合同研修をやるのだったら、その機会に、意見交換会とかで、人との繋がりができるような場を設けると非常によい。ネットワークづくりを是非、工夫してやってもらいたい。」というものです。

あと一つが、「何か労働環境や、その給与体系がいい、試験に受かった職場が、たまたま公務員の職場だったみたいなのは困る。行政にどういう役割が期待されているか。住民が期待していることは何なのか、住民のために役立つ職員として何が大切なのか、こうしたことを理解し、郷土愛を持った職員を育成することが大事。」とするものです。

今年度は、統一地方選の年で、県も含めて、定期的人事異動が5月、6月にすれ込んだ自治体がありました。そのため、階層別研修が異動後にスタートし、合同研修等は、今後実施するものが多くあります。今年度の研修内容が、こうした意見にしっかりと応えられるものになっているのか検証してまいりたいと考えています。