

深浦町職員の研修に関する基本的な方針

平成23年11月11日策定

深浦町総務課

■ 基本方針

少子高齢化社会の急速な進展や危機管理に対する関心の高まり、不透明な経済状況、安全・安心の確保など、地方自治体を取り巻く社会情勢は急激に変化しており、住民の公共サービスに対する期待もまた急激に変化しています。

このような状況下において、町には様々な行政課題に柔軟かつ機敏に対応することが求められています。

時代の変化に迅速かつ適切に対応するため、組織力の強化と計画的な人材育成を目指し「深浦町人材育成基本方針」を策定したところですが、この中で「職員研修」は、質の高い行政サービス提供を実現するために重要な柱と位置づけ、一層の充実を図ることとしています。

このことから、「深浦町職員の研修に関する基本的な方針」では「深浦町人材育成基本方針」に掲げる「常に住民の視点に立ってものごとを考え行動し、コスト意識と経営感覚を持ち、自らの資質・能力の向上に努める職員」の実現を目指して、次に掲げる事項を研修に関する基本方針とします。

“意欲に満ちた行動力のある職員”

社会環境の変化に伴う様々な住民ニーズに応えられるよう、行政の役割を的確に捉え迅速に実践する。

“コスト意識を持ち、経営感覚を持った職員”

「最小の経費で最大の効果をあげる」という視点を持ち、行政経営に携わる。

“住民満足度の向上に貢献できる、人間性豊かな職員”

常に町民の利益を最優先に考え、前向きな姿勢で職務に取り組む。

“公務員としての使命感と高い倫理観を持った職員”

使命感と責任感を持ち、全体の奉仕者として町民から信頼を得られるよう、常に高い公務意識を持つ。

■ 研修基本計画

1 現状と課題

当町における職員の能力開発の取り組みは、「職場外研修（青森県自治研修所実施の研修）」を中心に実施しておりますが、職位に応じた「基本研修」と職員の自己啓発の機会となる「選択研修」への参加は、ある程度定着しているものの、「選択研修」については参加希望者が固定化の傾向にあるなど、研修の必要性を理解しながらも、日常の業務に追われ積極的に研修へ参加するといったところまでは至っていません。

また、最も基本となる職場研修は、所属長の認識と裁量に任されており、部署により取り組みに温度差があるなど、職員の均一な資質向上、組織の活性化の観点から十分とはいえない現状となっております。

このような状況を踏まえ、当町が求める職員像を実現するためには、これまでの研修のあり方の検証や職員の要望の把握を行い、新たな研修メニューの創設を含む職員研修システムの改善に取り組む必要があります。

2 基本的な考え方

(1) 主体的に参加する研修

職員の能力開発の基本は「自らの向上心」が前提であり、研修はその意識づけの場であるという認識を深め、自主的に参加することを前提としながらも、職場においては参加しやすい雰囲気醸成に努めます。

(2) 職員研修の連携

研修の三本柱である「自主研修」「職場研修」「職場外研修」のそれぞれの特徴を活かし、3つの研修を連携させ総合的な能力向上を目指します。

ア 自主研修 = 自己啓発

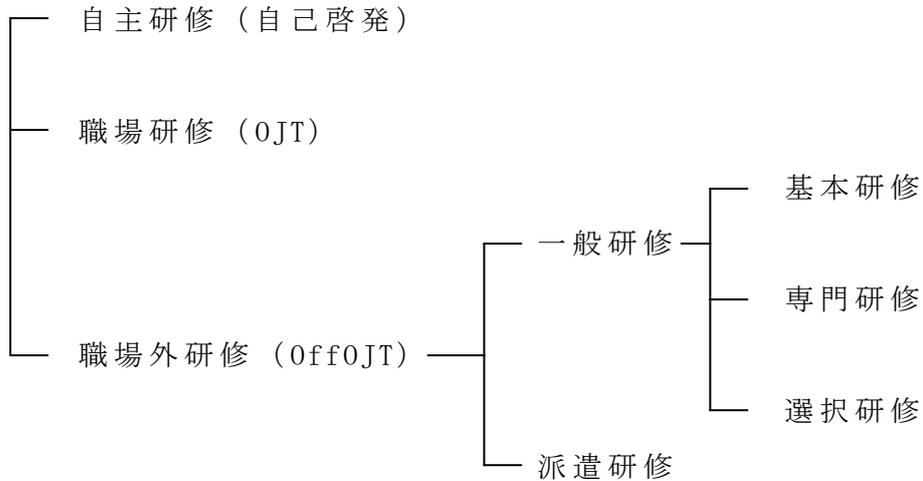
イ 職場研修 = 日常の職務遂行を通じた学習

ウ 職場外研修 = 職場外で、職務遂行に必要な基礎知識を集中的に学習

(3) 職位に求められる能力の習得

それぞれの職位に応じて要求される役割や能力を習得するための研修機会を提供します。

3 職員研修の体系



4 研修の区分

職員研修は、その内容や形式によって次のように区分します。

(1) 自主研修

能力開発は、職員自身が必要な知識や能力を知り、その目標に向かって自ら学び、自己の能力開発に取り組まなければ効果は期待できません。

自主研修（自己啓発）は、職員一人ひとりの意欲と努力により最大限の効果が引き出せ、人材育成においては最も効果的で基本的な方策です。

また、職員は地域活動に積極的に関わり、地域の人々・団体と接することにより町民の声を聞き、地域の実情を把握し将来の町づくりに反映させる必要があります。

(2) 職場研修（OJT：On-The-Job-Training）

職場研修は、特別な経費を必要とせず、日常的に職員個人の特性に応じた「きめ細かな個別指導」や「継続的な指導」が可能であることから、特に仕事を通しての実践に役立つ中心的な方策です。

職場研修は、結果が直接業務の向上につながり、組織の活性化に役立つことから、各課長や出先機関の長の主体性に委ねるだけでなく、全庁的に推進していく必要があります。

また、前例踏襲によることなく、常に見直しを考え、最小の経費で最大の効果が発揮できるよう職場内で協議できる風土を醸成することとします。

(3) 職場外研修 (OffJT : off-The-Job-Training)

職場外研修は、大きく分けると、研修所研修、派遣研修、集合研修に分類することができます。研修所研修は、本来の職務から離れて行われる研修であることから、一定期間集中的に行うことが可能であるとともに、職務を遂行する上で必要な知識・技術を体系的に学習し、高度・専門的な知識、技術を学習する際には効果的な手法であり、また、他の地方公共団体や民間企業等、様々な人々と交流し相互に啓発しあう機会として重要です。

一方、外部講師による集合研修は、公務員倫理や行政の基礎的知識を習得する上で、一度に多数の職員が受講できる点においては有効な方法であり、毎年、積極的に開催していくこととします。